



RESOLUCIÓ de 31 de juliol de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de la modificació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Vic (codi de conveni núm. 08012042012000).

Vist el text de la modificació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Vic, subscrit pels representants de l'entitat local i pels dels seus treballadors el dia 16 de febrer de 2017, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Vista l'aprovació expressa de l'Acord per l'òrgan competent, segons el que disposa l'article 38.3 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic,

Resolc:

1. Disposar la inscripció de la modificació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Vic (codi de conveni núm. 08012042012000) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripció literal del text signat per les parts

#### ACORD DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA DE MODIFICACIÓ DEL CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE VIC

Assistents

Representació de l'entitat: Josep R. Soldevila Garcia i Rosabel Andreu Gutierrez.

Assessora: Nuria Homs Molist

Representació social: Miquel Àngel Illana Viñet, Florencio Perez Hidalgo, Sònia Ramos Hernández i David Amat Prat (CCOO); Jose Miguel Cara Vargas, Juan Carlos Santamaria Fernandez i Israel Gonzalez Herrador (SPC) i Gregorio Carrillo Prada (CSIF).

Secretària: Maria Àngels Sánchez Romera

Les persones esmentades, membres de la Comissió Negociadora per a la modificació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Vic i els seus organismes autònoms de caràcter administratiu, es reuneixen en data 16 de febrer de 2017 a la sala de consellers de l'Ajuntament de Vic, i adopten els següents,

ACORDS:

I. Modificar els articles 15, 16, 17 i 18 del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Vic i els seus organismes autònoms, que queden redactats tal i com segueix:

“Article 15. *Vacances*

15.1 El personal funcionari tindrà dret a gaudir, durant cada any complet de servei efectiu, de 22 dies hàbils retribuïts de vacances, o dels dies que corresponguin si el temps de servei durant l'any fos menor.

En el supòsit d'haver completat els anys d'antiguitat en l'Administració que s'indiquen a continuació, es tindrà dret al gaudi dels següents dies de vacances addicionals anuals:

- 1 any de serveis prestats a l'Ajuntament de Vic: 25 dies hàbils
- 20 o més anys de serveis prestats a l'Ajuntament de Vic: 26 dies hàbils

En cas de reducció de jornada compactada en menys dies de treball del previst al calendari ordinari del lloc de treball, els dies de vacances es reduiran aplicant la corresponent regla de tres (ex: si per 5 dies laborables/setmana corresponen X dies de vacances, per 4 dies laborables/setmana en correspondran X).

2. El fraccionament de les vacances del personal de la Guàrdia Urbana es regularà pel vigent Pacte de la Guàrdia Urbana. Per a la resta del personal, el fraccionament es farà d'acord amb les normes següents:

a) El nombre màxim de dies continuats de vacances pel sistema de fraccionament serà de 20 dies, que s'hauran de gaudir en el període comprès entre el 15 de juny i el 15 d'octubre. El personal que vulgui més de 20 dies seguits haurà d'optar pel sistema de mes sencer de vacances.

b) El període màxim de 20 dies es podrà fraccionar en la forma que convingui al personal, sempre que ho permetin les necessitats del servei i no hi hagi cap període inferior a 5 dies. La denegació de períodes de vacances per necessitats del servei haurà de ser motivada, amb l'informe previ del cap del servei o àrea.

c) La resta del període de vacances (2/5/6 dies) es podrà gaudir durant tot l'any, sense subjecció a cap limitació de fraccionament.

d) Durant la realització de dos períodes de vacances hi haurà d'haver, com a mínim, cinc dies de treball efectiu, tret que el cap del servei, motivadament i atenent a necessitats o conveniència del servei, autoritzi un interval diferent.

e) En qualsevol cas, el fraccionament de les vacances es farà en funció de les necessitats del servei, tenint en compte les substitucions i, a més a més, cada període de vacances haurà de ser autoritzat, prèviament, pel cap del servei, per mitjà del portal de l'empleat.

3. En cas d'haver-hi coincidència de dates en les peticions de vacances, la distribució es farà dins de cada unitat de forma consensuada i rotatòria. Iniciarà la rotació el treballador de més antiguitat a l'Ajuntament i, en cas de coincidència, el de més càrregues familiars.

4. Les vacances s'hauran de realitzar durant l'any natural, preferentment entre el 15 de juny i el 15 d'octubre. Si per necessitats del servei, el personal no ha pogut gaudir d'alguns dels dies de vacances, el termini previst s'ampliarà fins al 15 de gener.

5. Quan el temps treballat sigui inferior a un any, les vacances seran proporcionals al temps treballat.

6. El mateix interessat i el cap de servei respectiu seran els primers responsables a fer complir els criteris i les limitacions fixades pel gaudiment de les vacances.

7. Cap empleat de l'Ajuntament no podrà iniciar el període de vacances si es troba en situació de baixa per malaltia, accident o llicència per maternitat. Les vacances s'interrompran pel fet que, durant aquestes, l'empleat que les gaudeixi sigui de baixa per malaltia o accident.

Article 16. *Permisos i llicències*

1. El personal funcionari podrà disposar dels dies de permís i de llicència següents, llevat que aquests siguin millorats per la legislació i, en aquest cas, s'aplicarà aquesta.

En tots els permisos i llicències regulats en aquest article caldrà efectuar una petició prèvia al Departament de Recursos Humans i aportar la justificació oportuna, segons l'establert a la instrucció de control horari, llevat del permís previst a l'apartat 1.1. a).

#### 1.1. Permisos retribuïts:

Durant el gaudi de qualsevol dels permisos relacionats és podrà gaudir del dret a participar en els cursos de formació.

##### a) Permís per assumptes particulars.

El permís per assumptes personals de què pot disposar el personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquesta regulació és de 6 dies per any, o la part proporcional que correspongui quan el temps de treball efectiu sigui inferior a l'any, així com en els casos de reducció de jornada compactada quan aquesta impliqui un nombre inferior de dies laborables/l'any.

Així mateix, es disposarà de 2 dies addicionals d'AP a partir del 6è trienni, i d'un dia addicional més per cada trienni complet a partir del 8è.

El personal gaudirà del permís per assumptes propis per dies o per hores, a la seva elecció. Amb caràcter general, el seu gaudiment serà per dies; el seu gaudiment serà per hores, a raó de 7,5 hores x dia d'AP (o les hores que correspongui en cas de jornada ampliada o reduïda), prèvia petició de l'interessat pel portalet; l'elecció del seu gaudiment per hores s'aplicarà a la totalitat de dies de què disposi el treballador, no essent possible el seu gaudiment simultani per dies i hores.

La concessió d'aquest permís, que no requereix de justificació, queda subjecte a les necessitats del servei en tot moment.

El període de gaudiment del permís per assumptes personals és el comprès entre l'1 de gener d'un any i el 10 de febrer de l'any següent.

Els dies/hores d'assumptes propis es poden afegir a les llicències per:

- Assistència a noces d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.
- Matrimoni o formació de parella de fet acreditada documentalment, conforme a la Llei de parelles de fet.
- Canvi de domicili.
- Naixement d'un fill, mort o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

Els dies/hores d'assumptes propis es podran acumular a les vacances si el servei ho permet, en el període comprès entre l'1 de desembre i el 15 de gener de l'any següent (data màxima de gaudiment de les vacances). La denegació dels dies d'assumptes propis s'ha de motivar de manera escrita.

El personal de la guàrdia urbana gaudirà a lliure elecció els dies que els hi correspongui, llevat de tres, que seran inclosos dins de quadrant.

##### b) Permís per mort accident o malaltia greu d'un familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat.

Tres (3) dies hàbils si el fet es produeix a Vic. i cinc (5) dies hàbils si el fet es produeix fora de Vic.

##### c) Permís per mort, accident o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

Dos (2) dies hàbils si el fet es produeix a Vic. i quatre (4) dies hàbils si el fet es produeix fora de Vic.

En relació a aquests dos permisos, apartats b) i c):

Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis (6) dies hàbils en casos molt greus.

S'entendrà per malaltia greu aquella que impliqui la hospitalització del pacient així com les intervencions quirúrgiques sense hospitalització, en centres hospitalaris, que requereixin repòs domiciliari.

Aquest permís es gaudirà a partir del dia en què té lloc el fet causant i es farà en dies hàbils consecutius.

En cas d'hospitalització es pot iniciar el seu gaudiment qualsevol dia dels d'ingrés hospitalari.

Únicament en el cas d'hospitalització, el permís es podrà gaudir en dies alterns o bé en la seva equivalència per hores, sempre i quan es mantingui el fet causant (la hospitalització o la convallescència demostrada).

Si el responsable del servei denega el permís fraccionat per motius del servei, ho haurà de motivar i el treballador ho podrà reclamar a RRHH que serà qui resoldrà en últim terme.

Especificitats:

- si quan es produeix el fet causant ja ha finalitzat la jornada de treball, el seu gaudiment s'iniciarà el següent dia hàbil
- pels funcionaris a torns rotatoris, els dies de còmput són els corresponents al seu torn, amb independència que siguin hàbils o inhàbils.

d) Permís per trasllat de domicili

Sense canvi de residència o dins de la mateixa comarca: Dos (2) dies.

Si el trasllat implica canviar de comarca: Quatre (4) dies.

e) Permís per concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud.

S'entén per exàmens finals aquells que permeten l'obtenció d'un títol acadèmic o professional reconegut (el definitiu que dona el títol o crèdits, no els parcials). S'hi inclou la realització de proves en processos selectius de l'Ajuntament de Vic o els seus organismes autònoms.

Consisteix en un dia de permís, el dia de la seva celebració.

No s'inclou la realització de proves d'accés a una altra administració pública.

f) Permís prenatal per a les dones embarassades, tècniques de preparació pel part i fecundació assistida.

Consisteix en el dret d'absentar-se del lloc treball per a assistir a exàmens prenatals i a tècniques de preparació per al part i fecundació assistida, durant el temps necessari per a dur a terme aquestes pràctiques, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball. Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball.

g) Permís per lactància d'un fill menor de 12 mesos.

Una (1) hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. Aquest dret es podrà substituir per una reducció de jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada o, en una (1) hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. Aquest dret podrà ser exercit indistintament per qualsevol dels progenitors, en el cas que ambdós treballin, però no per ambdós.

En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís és de dues (2) hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora.

A petició, per escrit, de l'interessat o interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per a gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís i tenint en compte les necessitats del servei, amb l'autorització del responsable de l'Àrea corresponent.

h) Permís per naixement de fills prematurs o que per qualsevol altra causa hagin de ser hospitalitzats a continuació del part.

L'empleat/da té dret a absentar-se del seu lloc de treball durant, com a màxim, dues (2) hores diàries amb la percepció de les seves retribucions íntegres, mentre duri l'hospitalització.

Així mateix l'empleat/da té dret a una reducció de la seva jornada laboral de dues (2) hores diàries, amb la deducció proporcional de les seves retribucions.

i) Permís per deures inexcusables de caràcter públic o personal.

Durant el temps indispensable per complir-los. Es considerarà, a aquest efecte, com a deure inexcusable aquell l'incompliment del qual pot incórrer en responsabilitat, no pot ésser portat a terme mitjançant representant i el seu compliment està determinat per una norma legal o decisió administrativa o judicial.

S'inclouran en aquest supòsit, entre d'altres, l'assistència a judicis com a testimoni, o membre del jurat; la renovació del carnet d'identitat i del passaport propi o dels menors al seu càrrec.

No tindrà aquesta consideració la realització de cursos com a formador, ni l'assistència a judicis en els que és part interessada (demandant o demandat), llevat que s'assisteixi en condició de persona empleada pública.

j) Permís per assistència com a membres de tribunal a una altra administració.

Es podrà assistir com a membre d'un tribunal seleccionador a una altra administració, com a màxim en dos processos selectius a l'any.

El permís comprèn el temps indispensable per complir amb les tasques de membre del tribunal.

k) Permís per a visites mèdiques en CAP, centres mèdics o centres hospitalaris de l'interessat/da en horari laboral.

El temps indispensable, sempre i quan la visita no sigui possible concertar-la fora de l'horari de treball. Cal comunicar-ho prèviament al cap i aportar el justificant mèdic de la visita.

l) Permís per intervenció quirúrgica ambulatoria del propi treballador, que requereixi repòs domiciliari.

S'inclouran en aquests supòsit les intervencions quirúrgiques ambulatories i les proves mèdiques invasives (amniocentesis, biòpsies, colonoscòpies, ...) de la pròpia persona treballadora, sempre que requereixin repòs domiciliari

Fins a dos (2) dies hàbils.

m) Permís per visites mèdiques d'un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat en horari laboral.

El temps indispensable, amb un màxim de dues (2) hores de permís si la visita mèdica és a Osona i un màxim de quatre (4) hores si es produeix fora d'Osona.

Si s'excedeix d'aquest temps, en ambdós casos, caldrà recuperar el temps d'excés. Cal la comunicació prèvia al cap i el justificant mèdic.

n) Permís de flexibilitat horària recuperable.

Consisteix en l'absència del lloc de treball per un mínim d'una hora i un màxim de set per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills.

També es disposarà de permís de flexibilitat horària recuperable per a la realització de proves o exàmens que no tinguin el caràcter de finals, eliminatoris o definitius o per a dur a terme proves d'accés a altres administracions o qualsevol altre assumpte personal que ho requereixi.

El temps d'absència l'ha de recuperar la persona afectada durant la mateixa setmana, l'anterior o la següent en què gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquest permís pot ésser puntual o periòdic.

Aquest permís serà extensible als/ a les empleats/des que convisquin amb els fills de la seva parella i així ho acreditin amb caràcter anual (certificat de convivència), així com als tutors legals de menors (caldrà l'acreditació corresponent).

o) Permís per matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les unions estables de parella.

Té una durada de quinze dies naturals consecutius. Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins el termini d'un any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència.

p) Permís per assistència a casaments, comunions, bateigs o actes de naturalesa equivalent d'altres religions o creences, d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

Té una durada d'un (1) dia d'absència del lloc de treball. Aquest permís és ampliable a dos dies si l'acte té lloc fora de Catalunya.

q) Per exercir funcions sindicals, formació sindical i representació del personal.

En els termes que es determinen reglamentàriament.

r) Permís per maternitat, adopció o acolliment.

El permís per maternitat té una durada de setze setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a dues setmanes més en supòsits de discapacitat del fill, i per cada fill o filla a partir del segon i en pot gaudir qualsevol dels dos progenitors. L'altre progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.

En el cas de filiació biològica, el període de permís pot començar abans o immediatament després del part. Les sis primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori per a la mare.

En el cas d'adopció o acolliment, el període de permís per maternitat computa a partir de la sentència judicial o resolució administrativa. Si es tracta d'una adopció internacional el permís pot començar fins a sis setmanes abans.

La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda. La manera en què es distribueix el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i l'òrgan competent per a la concessió del permís. En el cas de filiació biològica, la mare pot gaudir del permís a temps parcial només a partir de la sisena setmana posterior al part. El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una manera simultània o successiva, sense superar les setze setmanes o el temps que correspongui en els casos de part, acolliment o adopció múltiple. En el cas de la filiació biològica, si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut.

L'opció exercida per un progenitor o progenitora en iniciar-se el període de permís per maternitat en favor de l'altre progenitor o progenitora a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís pot ésser revocada en qualsevol moment per aquell si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com ara l'absència, la malaltia o l'accident, o també l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests tres darrers casos siguin imputables al primer progenitor o progenitora.

En el cas de naixement de fill/a prematur/a o que, per qualsevol motiu, aquest/a hagi de ser hospitalitzat/da immediatament després del part o durant el seu primer mes de vida, aquest permís s'allargarà durant el temps d'hospitalització fins a un màxim de 13 setmanes.

Durant el gaudi d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

El permís per adopció o acolliment internacional, si fos necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptant, pot ser de fins a dos mesos de durada, percebent durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques.

Amb independència del permís de fins a dos mesos previst en el paràgraf anterior i per al supòsit previst en aquest paràgraf, el permís per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, es podrà iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment. Durant el gaudi d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

Els supòsits d'adopció o acolliment, preadoptiu, permanent o simple, seran els reconeguts en el Codi Civil i en el Codi Civil de Catalunya. Però en tot cas, l'acolliment simple haurà de tenir una durada no inferior a un any.

El permís per maternitat o el d'adopció o acolliment es podrà acumular al període de vacances anuals per part del sol·licitant. En el cas de coincidència del període de vacances anual amb el permís de maternitat o el d'adopció o acolliment es tindrà dret a gaudir les vacances al finalitzar el mencionat permís, tot i que s'hagi finalitzat l'any natural a que correspongui.

s) Permís per naixement, adopció o acolliment per al progenitor o progenitora que no gaudeixi del permís de maternitat.

Té una durada de cinc dies laborables consecutius dins els deu dies següents a la data de naixement, o a l'arribada del menor adoptat o acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a deu dies si es tracta de dos fills i a quinze dies si en són tres o més.

t) Permís per paternitat, adopció o acolliment.



El permís de paternitat té una durada de 4 setmanes consecutives. Se'n pot gaudir des del finiment del permís per naixement del fill o filla, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins que finalitzi el permís per maternitat, o també immediatament després d'aquest permís. El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat.

El permís per paternitat es podrà acumular al període de vacances anuals per part del sol·licitant. En el cas de coincidència del període de vacances anual amb el permís de paternitat es tindrà dret a gaudir les vacances al finalitzar el mencionat permís de paternitat, tot i que s'hagi finalitzat l'any natural a que correspongui.

u) Permís per atendre fills discapacitats.

Consisteix a gaudir conjuntament de permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites als centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. Així mateix, tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.

v) Permís per situacions de violència de gènere.

El permís per a situacions de violència de gènere per a les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball consisteix en el dret que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.

w) Permís per tenir cura d'un fill menor afectat per un càncer o altra malaltia greu.

Sempre que ambdós progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent treballin, dona dret a una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la durada d'aquella, percebent les retribucions íntegres a càrrec dels pressupostos de la corporació, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del fill menor d'edat afectat per càncer (tumors malignes, melanomes o carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent acreditat per l'informe del servei públic de salut o, en el seu cas, de l'entitat sanitària concertada corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys. Quan concorrin en els dos progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per tenir dret a aquest permís o, si s'escau, puguin tenir la condició de beneficiaris de la prestació establerta per aquest fi en el Règim de la Seguretat Social que els sigui aplicable, el funcionari tindrà dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que duri la reducció de la jornada de treball, sempre que l'altre progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, sense perjudici del dret a la reducció de jornada que li correspongui, no cobri les seves retribucions íntegres per mitjà d'aquest permís o com a beneficiari de la prestació establerta per a aquest fi en el Règim de la Seguretat Social que li sigui d'aplicació. En cas contrari, només es tindrà dret a la reducció de jornada, amb la consegüent reducció de retribucions. Així mateix, en el cas que ambdós prestin serveis en el mateix òrgan o entitat, aquesta podrà limitar l'exercici simultani per raons fonamentades en el correcte funcionament del servei.

x) Permís per danys físics o psíquics com a víctima de l'activitat terrorista.

Per a fer efectiu el seu dret a la protecció i a l'assistència social integral, els empleats que hagin sofert danys físics o psíquics com a conseqüència de l'activitat terrorista, el seu cònjuge o persona amb anàloga relació d'afectivitat, i els fills dels ferits i morts, sempre que ostentin la condició d'empleats públics i de víctimes del terrorisme segons la legislació vigent, així com els empleats públics amenaçats en els termes de l'article 5 de la Llei 29/2011, de 22 de setembre, de reconeixement i protecció integral a les víctimes del terrorisme, previ reconeixement del Ministeri de l'Interior o de sentència judicial ferma, tindran dret a la reducció de la jornada amb



disminució proporcional de la retribució, o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que estableixi l'Administració competent en cada cas.

Les mesures esmentades seran adoptades i mantingudes en el temps en tant que resultin necessàries per a la protecció i assistència social integral de la persona a la que es concedeixi, ja sigui per raó de les seqüeles provocades per l'acció terrorista, ja sigui per l'amenaça a la que es trobi sotmesa, en els termes previstos reglamentàriament.

## 1.2.Llicències retribuïdes.

### Llicència per estudis.

Es poden concedir llicències per a fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball sempre que hi hagi un informe favorable del/de la cap de la unitat orgànica en la qual l'empleat públic presta els seus serveis. Només si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'Administració, l'empleat té dret a percebre totes les seves retribucions. L'apreciació d'aquest interès correspon als òrgans competents en matèria de personal.

## 1.3.Permisos i llicències no retribuïdes.

a) Permis sense retribució per atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

És per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a tres mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

b) Llicència per assumptes propis, sense cap retribució.

La durada acumulada d'aquestes llicències no pot excedir en cap cas els sis mesos cada dos anys i una durada mínima de gaudiment de 15 dies. La concessió d'aquesta llicència s'ha de subordinar a les necessitats del servei.

c) Llicència no retribuïda per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball.

Es poden concedir sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual el funcionari presta els seus serveis, en cas que no siguin d'interès propi de l'Administració. L'apreciació d'aquest interès de l'Administració correspon als òrgans competents en matèria de personal.

### Article 16.bis. *Excedències*

Les excedències a què tindrà dret el personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord seran les que estableixi en cada moment la normativa vigent en matèria de funció pública d'aplicació al personal funcionari de les administracions locals de Catalunya. Aquests excedències seran actualitzades en cada moment que es produeixi una modificació al respecte.

No es poden acumular dos períodes d'excedència en el cas que s'esdevingui una nova causa. Si durant el període d'excedència un nou subjecte causant dona dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.

L'exercici simultani de l'excedència per dues persones que prestin llurs serveis en el sector públic per raó d'un mateix fet causant només és permès, amb l'autorització prèvia, si ho sol·liciten d'una manera expressa els interessats i si no afecta el funcionament dels serveis.

a) Excedència voluntària per tenir cura d'un fill o filla.

L'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o

l'acolliment. Aquesta excedència té una durada màxima de tres anys, a comptar de la data del naixement o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

El personal en aquesta situació podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

Les excedències per a tenir cura d'un fill o filla o de familiars són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini d'excedència.

#### b) Excedència voluntària per tenir cura de familiars

L'excedència voluntària per a tenir cura de familiars es pot sol·licitar per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda.

Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període mínim de tres mesos i màxim de tres anys. El període concret d'excedència és determinat segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta.

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

#### c) Excedència voluntària per agrupació familiar

L'excedència voluntària per agrupació familiar es pot concedir sense el requisit d'haver prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques durant el període establert als funcionaris el cònjuge dels quals resideixi en una altra localitat per haver obtingut i estar acomplint un lloc de treball de caràcter definitiu com a funcionari de carrera o com a laboral fix en qualsevol de les administracions públiques, organismes públics i entitats de dret públic que en depenen o hi estan vinculats, en els òrgans constitucionals o del poder judicial i òrgans similars de les comunitats autònomes, així com a la Unió Europea o en organitzacions internacionals.

Els qui estan en situació d'excedència voluntària per agrupació familiar no meriten retribucions, ni els és computable el temps que estiguin en aquesta situació als efectes d'ascensos, triennis i drets en el règim de Seguretat Social que els sigui aplicable.

#### d) Excedència voluntària per violència de gènere

L'excedència voluntària per violència de gènere s'atorga a les dones víctimes de la violència de gènere per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, sense haver d'haver prestat un temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible termini de permanència en la mateixa. Durant els sis primers mesos tindran dret a la reserva del lloc de treball que ocupessin, essent computable aquest període als efectes d'antiguitat, carrera i drets del règim de Seguretat Social que sigui d'aplicació.

Quan les actuacions judicials ho exigissin es podrà prorrogar aquest període per tres mesos, amb un màxim de divuit, amb idèntics efectes als assenyalats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima.

Durant els dos primers mesos d'aquesta excedència la funcionària tindrà dret a percebre les retribucions íntegres i, si escau, les prestacions familiars per fill a càrrec.

En el cas d'excedència voluntària per raó de violència de gènere, l'Administració ha de notificar a la persona afectada, amb un mes d'antelació, que fineix l'excedència i que disposa d'un mes, a comptar del finiment de l'excedència, per a demanar-ne l'ampliació o per a reincorporar-se.

e) Excedència voluntària per interès particular

L'excedència voluntària per interès particular es pot sol·licitar quan s'hagin prestat serveis efectius en qualsevol de les Administracions Públiques per un període mínim de cinc anys immediatament anteriors. La concessió de la present excedència resta subordinada a les necessitats del servei degudament motivades.

No podrà declarar-se quan al funcionari públic se li instrueixi un expedient disciplinari.

Procedeix declarar d'ofici l'excedència voluntària per interès particular quan, finalitzada la causa que va determinar el passí a una situació diferent a la de servei actiu, s'incompleixi l'obligació de sol·licitar el reingrés al servei actiu en el termini establert reglamentàriament.

El personal que es trobi en aquesta situació no té dret a percebre retribucions, ni li serà computable el temps de permanència en l'esmentada situació a efectes d'ascens, triennis i drets en el règim de la Seguretat Social que li siguin d'aplicació.

Si un cop finida la causa que ha originat la declaració de l'excedència voluntària la persona afectada no sol·licita el reingrés en el termini d'un mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària per interès particular.

f) Excedència voluntària per incompatibilitat.

L'excedència voluntària per incompatibilitat, es concedeix si els funcionaris públics es troben en situació de servei actiu en un altre cos o una altra escala de qualsevol de les administracions públiques o passen a prestar serveis en organismes o entitats del sector públic, sempre que no els correspongui de quedar en una altra situació i llevat que hagin obtingut l'autorització pertinent de compatibilitat, d'acord amb la legislació d'incompatibilitats. L'òrgan competent pot concedir automàticament i d'ofici aquest tipus d'excedència.

Article 17. *Reduccions de jornada*

Les reduccions de jornada a què tindran dret els empleats públics inclosos dins l'àmbit d'aplicació d'aquest document seran els que estableixi en cada moment la normativa bàsica de règim local, el TREBEP, la restant normativa bàsica de funció pública, i la normativa de funció pública i de règim local de la Generalitat de Catalunya.

Qualsevol modificació legal en la seva configuració i/o regulació serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest document sense que calgui procedir a una modificació expressa del seu text.

Les reduccions de jornada establertes per la llei són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.

No es pot concedir la reducció de jornada a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim.

Les reduccions de jornada vigents i d'aplicació, tant pel personal funcionari com laboral de plantilla, són les que s'assenyalen a continuació:

a) Reducció de la jornada amb la reducció proporcional de les retribucions.

1. Els empleats públics poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els supòsits següents:

- a. Per tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- b. Per tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- c. Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeixi ésser autònom, o que requereixi dedicació o atenció especial.

2. Sense perjudici de l'allò establert en el punt anterior, es pot gaudir d'una reducció de jornada, amb disminució proporcional de les seves retribucions, quant el funcionari o personal laboral tingui la cura directa d'algun menor de 12 anys, de persona gran que requereixi especial dedicació o d'una persona amb discapacitat que no desenvolupi activitat retribuïda.

b) Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda.

1. Els empleats públics amb discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats, poden sol·licitar una reducció de jornada equivalent al temps que hi han de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.

2. Per a gaudir d'aquesta reducció de jornada, cal un informe del servei mèdic corresponent que justifiqui la necessitat del tractament, la periodicitat o durada aproximada i la necessitat que es dugui a terme en l'horari laboral.

c) Reducció de la jornada de les dones víctimes de violència de gènere.

Per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra, les empleades públiques tindran dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució. Aquesta reducció es situarà entre un terç o la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de les retribucions.

d) Reducció de jornada per interès particular.

Es pot sol·licitar una reducció en relació amb la jornada ordinària o parcial, amb reducció proporcional de les retribucions, per interès particular. La seva concessió resta subjecta a les necessitats del servei.

#### Article 18. *Indisposicions*

S'entén per indisposició qualsevol causa relacionada amb l'estat de salut del treballador que motiva la seva absència del lloc de treball. La durada màxima continuada de l'absència serà de fins a 3 dies naturals seguits i haurà d'avisar tan aviat com sigui possible al Departament de Recursos Humans o al servei d'adscripció.

La persona treballadora no haurà de justificar fins a un màxim de cinc (5) dies d'indisposició per any natural. A partir del 6è dia d'indisposició, si no es justifica l'absència, es procedirà a la deducció de retribucions corresponents a la nòmina.

L'Ajuntament podrà comprovar les situacions d'indisposicions pels mitjans que estimi adients. En cas de frau, a més de la deducció de retribucions corresponents a la nòmina, es podrà depurar la responsabilitat mitjançant el corresponent expedient disciplinari."

II. Publicar l'acord d'aquestes modificacions en el Butlletí Oficial de la província de Barcelona i tramitar la inscripció en el Registre de Convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball de Barcelona.

III. Inserir l'anunci del BOPB d'aquestes modificacions al portal dels empleats/ades de l'Ajuntament de Vic.

Barcelona, 31 de juliol de 2019

La cap de Servei de Coordinació dels Serveis Territorials a Barcelona (per suplència del director dels Serveis Territorials, d'acord amb l'article 41 del Decret 289/2016, de 30 d'agost),  
Lídia Frias Forcada