

Article 7: JORNADA LABORAL:

La jornada de treball ordinària que tindrà el caràcter de jornada a temps complet és de 35 hores de treball efectiu setmanal de mitjana en còmput anual.

A més d'aquesta jornada ordinària es podran fixar jornades a temps parcials i jornades especials superiors a l'ordinària (jornada de 40 h de treball efectiu setmanal de mitjana en còmput anual, jornades que portin aparellats horaris amb una major dedicació, etc..) sense que en cap cas superin els límits fixats en l'ordenament laboral coma jornada màxima anual.

Els llocs de treball que, per raons organitzatives, tinguin establerta una jornada especial, i portin a terme la seva jornada de forma irregular al llarg de la setmana o de períodes temporals variables (estiu/hivern, etc..) tindran assignat el mateix nombre d'hores establert anteriorment, si bé la seva distribució temporal es durà a terme de la forma i amb les característiques que es fixi en cada tipologia horària, d'acord amb el seu propi horari laboral.

Als efectes de la determinació de la jornada anual es traslladarà anualment en el calendari laboral, prèvia negociació, la jornada ordinària de treball, i sempre que es compleixin els requisits exigits a la normativa vigent”.

Article 14: VACANCES

Els empleats/des municipals tindran dret a gaudir durant cada any natural, d'unes vacances retribuïdes de 22 dies laborables. El personal a qui, a causa de la data d'ingrés, no correspongui la totalitat de les vacances, en realitzarà la part proporcional en relació al temps treballat.

Els empleats i empleades amb una antiguitat mínima de sis mesos disposaran de dos dies addicionals de vacances, passant a disposar de 24 dies. Es disposarà d'un dia addicional de vacances a partir de la mateixa anualitat en la qual compleixin una antiguitat de 15 anys a l'Ajuntament de Girona, passant a disposar de 25 dies laborables; i d'un altra dia addicional a partir de la mateixa anualitat en la qual compleixin una antiguitat de 20 anys a l'Ajuntament de Girona, passant a disposar de 26 dies laborables.

Les vacances s'han de gaudir dins de l'any natural. No obstant això, quan les situacions de permís de maternitat, incapacitat temporal, risc durant la lactància o risc durant l'embaràs impedeixin iniciar el gaudiment de les vacances dins de l'any natural al que corresponguin, o una vegada iniciat el període de vacances sobrevingués una d'aquestes situacions, el període de vacances es podrà gaudir encara que hagués acabat l'any natural a que corresponguin i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

També serà possible posposar les vacances per aquelles empleades a l'Ajuntament que acumulin a les circumstàncies anteriors compactacions de reduccions i permisos derivats de

l'aplicació de normes relatives a conciliació familiar vigents en cada moment, sempre que el conjunt d'aquests períodes comporti l'absència continuada del lloc de treball.

Amb la finalitat d'ordenar la distribució de les vacances s'hauran de seguir els següents criteris:

1. Les vacances es gaudiran preferentment en els mesos de juny, juliol, agost o setembre. Excepcionalment es podran fer les vacances anuals en un altre període de temps diferent a l'assenyalat anteriorment, prèvia petició de l'empleat/da municipal i sempre que hi hagi acord amb el servei.
2. Les vacances es poden gaudir en períodes fraccionats. Cadascuna de les diferents fraccions ha de ser com a mínim de 7 dies naturals. No obstant això, 5 dies laborables es podran gaudir de manera independent sense respectar la fracció mínima, sempre que les necessitats del servei així ho permetin.
3. Les vacances del personal de les escoles municipals s'haurà d'adaptar al calendari escolar.
4. Els dies de vacances podran acumular-se al gaudiment de dies d'assumptes propis o altres festius aprovats en el calendari laboral. No obstant això pel període comprès entre el 01 de juny a 30 de setembre el període de gaudiment de vacances i permisos no podrà superar els 31 dies naturals consecutius.

Pel període comprès entre l'1 de desembre i el 15 de gener, l'acumulació dels dies de vacances amb altres permisos no podrà superar els 15 dies naturals consecutius.

En el cas de coincidència en el període sol·licitat per dos empleats/des, a manca d'acord entre ells, el primer any prevaldrà el criteri de l'antiguitat i els anys següents el de l'alternança.

El calendari de vacances haurà d'estar aprovat abans del dia 30 d'abril . A aquests efectes el servei de Recursos Humans activarà el tràmit de sol·licitud de vacances de la Porta del Treball a partir del dia 15 de desembre de l'any anterior al que corresponen les vacances a sol·licitar. Els empleats i empleades podran efectuar les seves sol·licituds a partir del dia en què s'activi el tràmit i fins el dia 30 de març de l'any al que corresponen les vacances.

Article 15: DIES D'ASSUMPTES PERSONALS

Els empleats i empleades municipals tindran dret a gaudir, en el decurs de l'any, de sis dies per a assumptes particulars o la part proporcional que correspongui quan el temps efectivament treballat sigui inferior a l'any, distribuïts a conveniència seva.

A més dels dies d'assumptes propis establerts en l'apartat anterior, els empleats i empleades municipals tindran dret a gaudir de dos dies addicionals al complir el sisè trienni, incrementant un dia addicional per cada trienni complert a partir del vuitè.

El còmput d'aquests dies es realitzarà per dies sencers. No obstant això, es podrà gaudir de dos dies d'assumptes personals de manera fraccionada amb el seu equivalent a hores (en funció de si la persona realitzi 7, 7.6 o 8 hores de mitjana diària o un temps inferior en el cas de jornades a temps parcial), si la persona ho sol·licita expressament, i la franja mínima de gaudiment serà d'una hora.

El gaudiment dels assumptes propis en modalitat fraccionada es podrà fer en qualsevol franja de la jornada de treball i s'haurà de registrar el fitxatge corresponent indicant la incidència horària a l'entrada i a la sortida.

Aquests dies de permís, estaran subjectes a les següents limitacions:

- a) El gaudiment d'aquests dies de permís estarà supeditat, en tot cas, a les necessitats del servei on presti els seus serveis l'empleat o empleada de l'Ajuntament.
- b) Serà necessari comptar amb l'autorització dels tres nivells de permís establerts en el tràmit de la Porta del Treball. En cas de tractar-se d'empleats o empleades sense accés a la Porta del treball, caldrà l'autorització del/de la cap de servei corresponent i del/de la cap de la Secció de Recursos Humans. En cas de silenci, es considerarà concedida l'autorització.
- c) Les denegacions hauran de ser comunicades als interessats i a les interessades, amb una antelació mínima de 48 hores a la data sol·licitada, sempre que l'esmentada sol·licitud s'hagués formulat complint els requisits establerts. La comunicació s'efectuarà per escrit en el cas que l'empleat o empleada de l'Ajuntament no tingui accés als tràmits de permisos a través de la Porta del Treball.
- d) Amb la finalitat de no destorbar el servei en aquelles dates en què sigui previsible una acumulació de sol·licituds, es garantirà la cobertura en els llocs de servei directe al públic amb els mínims indispensables previstos pels/per les responsables de cada servei.
- e) Els dies de permís per assumptes particulars seran comptabilitzats en el període comprès entre el 16 de gener i el 15 de gener de l'any següent.

El control, la comprovació i el seguiment d'aquests dies es farà a través de la Porta del Treball, per tal que tinguin accés a la informació els propis interessats/des i les persones responsables del servei.

Article 16. LLICÈNCIES RETRIBUÏDES

En aquest apartat totes les referències efectuades a cònjuge i familiars d'afinitat es farà extensiu a les parelles de fet.

Els empleats públics de l'Ajuntament de Girona, avisant prèviament, podran absentar-se del lloc de treball, amb dret a remuneració, pels motius i durant el temps que se senyala a continuació:

- a) **Matrimoni:** Quinze dies naturals per matrimoni o formació de parella estable dels empleats públics, acreditant-ho amb el corresponent certificat de convivència o registre de parelles de fet.

Es pot gaudir dins del termini d'un any a partir de la data de casament o de l'inici de la convivència. Aquest permís es podrà acumular amb les vacances anuals i permisos per assumptes propis sempre que no existeixi inconvenient per a la prestació del servei de forma justificada.

- b) **Matrimoni d'un familiar:** Els treballadors tenen dret a un permís d'un dia d'absència del lloc de treball per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat en la província de Girona. Aquest permís és ampliable a dos dies de treball si el matrimoni té lloc fora de la província de Girona i tres fora de la Comunitat Autònoma de Catalunya. La data de celebració del matrimoni haurà de coincidir amb un dels dies dels quals es gaudeixi el permís, que hauran de fer-se de forma consecutiva.
- c) **Naixement, adopció o acolliment d'un fill:** El progenitor o progenitora que no gaudeix del permís per maternitat té dret a un permís de 5 dies laborables consecutius, dins dels 10 dies següents a la data de naixement o l'arribada del menor. En cas de part, adopció o acolliment múltiple s'amplia a 10 dies si es tracta de dos menors i a 15 dies si són tres o més menors.
- d) **Permís per l'atenció de fills prematurs o hospitalització postpart:** En el cas de naixement d'un fill o filla prematur o que hagi d'ésser hospitalitzat a continuació del part, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de 13 setmanes, s'exclouen d'aquest còmput les sis primeres setmanes que seran obligatòries per a la mare. Aquest permís s'inicia a partir del finiment del permís per maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

Per naixement d'un fill prematur, amb falta de pes, o que per qualsevol motiu ha d'ésser hospitalitzat a continuació del part, també tindrà dret d'absentar-se del treball durant un màxim de tres hores diàries percebent les retribucions íntegres. També es té dret a la reducció voluntària de dues hores màxim, amb la reducció proporcional de les retribucions.

- e) **Permís prenatal:** Les dones embarassades tenen dret a absentar-se del lloc de treball per assistir a exàmens prenatals i a tècniques de preparació per al part, durant el temps necessari per dur a terme aquestes pràctiques, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins de la jornada de treball.

Per assistir a tècniques de fecundació assistida, el temps necessari per a la realització, prèvia justificació de la necessitat d'efectuar-les dins de la jornada de treball.

Les persones que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, prèvia la justificació que s'han de fer dins la jornada de treball.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, els empleats tenen dret a gaudir d'un permís de fins a dos mesos de durada i a percebre durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques, mantenint per part de l'Ajuntament la cotització per l'import corresponent al 100% de les cotitzacions.

- f) **Maternitat, adopció o acolliment:** Es té dret a un permís de setze setmanes ininterrompudes, ampliables a dues setmanes més en cas de fill amb discapacitat o part

múltiple per cada fill o filla a partir del segon. En pot gaudir qualsevol dels dos progenitors. L'altre/a progenitor/a, 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 de malaltia incapacitant de la mare o en cas de guarda legal exclusiva. En el cas de que els dos progenitors siguin empleats d'aquest ajuntament en poden gaudir de forma simultània o successiva a opció dels interessats, sempre amb períodes ininterromputs.

En 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.

L'altre progenitor pot gaudir del permís de maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare a la feina aquesta estigui en situació d'incapacitat temporal.

En el cas d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, 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 de 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/a 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 el 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/a progenitor o progenitora en iniciar-se el període de permís per maternitat a favor de l'altre/a progenitor o progenitora a fi que aquest/a gaudeixi d'una part del permís pot ésser revocada en qualsevol moment per aquell/a 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/a progenitor o progenitora.

En la resta de casuística s'aplicarà d'acord amb la normativa vigent.

- g) **Per paternitat:** El progenitor o progenitora, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de cinc setmanes consecutives, ampliables en els supòsits de part, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon.

El progenitor o progenitora pot gaudir d'aquest permís durant el període comprès des de la finalització del permís per naixement de fill, o des de la resolució judicial per la que es

constitueixi l'adopció o a partir de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment, fins que finalitzi la suspensió del contracte per maternitat o immediatament després de la finalització de la suspensió per maternitat.

El període de suspensió per paternitat serà ininterromput excepte l'última setmana del període total a què es tingui dret, que, previ acord, podrà gaudir-se de forma independent en un altre moment dins dels nou mesos següents a la data de naixement del fill, la resolució judicial o la decisió administrativa a les que es refereix el paràgraf anterior. Aquest acord s'adoptarà a l'inici del permís per paternitat.

El permís de paternitat podrà gaudir-se en règim de jornada completa o en règim de jornada parcial d'un mínim del cinquanta per cent, previ acord entre empresa i treballador. En tot cas, el règim de jornada serà el mateix per tot el període de suspensió inclosa la setmana que es pot gaudir de forma independent.

- h) **Permís per lactància:** Per un fill o filla menor de 12 mesos es té dret a una hora diària d'absència del lloc de treball, que es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. En cas de part, d'adopció o d'acolliment múltiple, el permís és de dues hores diàries, que es poden dividir en dues fraccions d'una hora. El període de permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat o paternitat.

A petició de l'interessat/da, les hores es poden compactar per 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 que estiguin degudament justificades.

Aquest dret el pot exercir indistintament l'un o l'altre dels progenitors, en cas que tots dos treballin.

- i) **Període de vacances:** Quan el període de vacances coincideixi de forma total o parcial amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, part o lactància natural, o amb el permís de maternitat o paternitat, o amb la seva ampliació per lactància, la persona afectada tindrà dret a gaudir les vacances un cop finit el permís. El còmput de vacances s'inicia l'endemà de la data de finiment del permís, encara que hagin de gaudir-se més enllà de l'acabament de l'any natural al qual corresponen.

També serà possible posposar les vacances per aquelles persones que acumulin a les circumstàncies anteriors compactacions de reduccions i permisos derivats de l'aplicació de normes relatives a igualtat i conciliació familiar vigents en cada moment, sempre que el conjunt d'aquests períodes comporti l'absència continuada del lloc de treball.

- j) **Permisos per atendre fills discapacitats:** Els progenitors amb fills discapacitats tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. Així mateix, tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària per poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill discapacitat rep atenció.
- k) **Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu** d'un familiar fins al segon grau: El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat té tres dies laborables a la mateixa localitat del lloc de treball i

cinc dies laborables fora de la localitat. En el cas de familiar de segon grau de consanguinitat o afinitat té dos dies laborables a la mateixa localitat del lloc de treball i quatre dies laborables fora de la localitat. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies laborables.

En cas d'intervenció quirúrgica sense hospitalització de familiars fins a segon grau correspondran dos dies de permís, i fins a dos dies més si es necessita repòs domiciliari acreditat amb informe mèdic.

En qualsevol supòsit es podran gaudir els dies de permís de forma fraccionada, per dies sencers i en el període de quinze dies des de la data del fet causant o mentre es mantingui l'hospitalització si aquesta és superior.

En tots els casos caldrà acreditar al Servei de Recursos Humans la data i el fet causant mitjançant l'aportació d'un justificant emès pel centre mèdic o el facultatiu que hagin atès al familiar, o el certificat de defunció o altra document suficientment acreditatiu del fet en cas de mort.

Cada fet causant només donarà opció a un permís dintre d'un mateix any natural.

En els permisos d'aquest apartat es considerarà que no hi ha desplaçament quan el fet causant es produeixi a les localitats de Girona, Salt i Sarrià de Ter.

- l) **Permisos per situacions de violència de gènere:** Els empleats víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. També tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.
- m) **Canvi de domicili:** Per trasllat de domicili sense canvi de residència, un dia laborable. Si comporta trasllat a una altra localitat, el permís serà de quatre dies, i es considerarà que no hi ha canvi de residència quan el fet causant es produeixi entre Girona, Salt i Sarrià.
- n) **Deures inexcusables de caràcter públic o personal:** El temps indispensable per complir-los. A aquest efecte es considerarà com a deure inexcusable aquell que el seu incompliment pogués incórrer en responsabilitat, no pot portar-se a terme mitjançant representant i el seu acompliment esdevé determinat per una norma legal específica o decisió administrativa o judicial.
- o) **Per exàmens:** Per realitzar exàmens finals, altres proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials, els dies durant els quals tenen lloc. Pels empleats que prestin serveis en torn de tardes o nit podran gaudir del permís la tarda o nit anterior a la realització de l'examen.

El centre convocant haurà de ser oficial, entenent que tenen aquest caràcter els que imparteixen ensenyament que dóna accés a l'expedició d'un títol acadèmic per part de l'administració educativa competent. Serà requisit indispensable per tenir dret a aquest permís presentar-se a les proves.

Presentació de proves selectives convocades per l'administració pública, el dia de celebració de la prova, amb un màxim de dues convocatòries dins d'un mateix any natural.

- p) **Visites mèdiques:** Els empleats públics locals tindran dret a absentar-se del seu lloc de treball pel temps indispensable per poder assistir a visites o proves mèdiques per a si mateix, i per a acompanyament d'un familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat.

Per a visites mèdiques de familiars de segon grau de consanguinitat o afinitat, el temps indispensable, amb un màxim de 4 hores de permís i si s'excedeix d'aquest temps caldrà recuperar-ho.

Per a visites mèdiques de familiars d'ulteriors graus s'estableix un permís de flexibilitat horària recuperable que consisteix en l'absència del lloc de treball per un mínim d'una hora i un màxim de set. L'excés del temps de permís per a visites mèdiques de segon grau i l'absència per a visites mèdiques d'ulteriors graus l'haurà de recuperar la persona afectada segons els criteris de regulació de saldos horaris que hi hagin vigents en cada moment a l'Ajuntament de Girona.

- q) **Tutoria.** També tindran dret a absentar-se pel temps imprescindible per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. Aquests permisos no tindran el caràcter de recuperables sempre que siguin justificats documentalment.

No es considerarà tutoria la recollida de notes, matriculacions i situacions anàlogues per les que s'estableix un permís de flexibilitat horària recuperable que consisteix en l'absència del lloc de treball per un mínim d'una hora i un màxim de set. El temps d'absència l'haurà de recuperar la persona afectada segons els criteris de regulació de saldos horaris que hi hagin vigents en cada moment a l'Ajuntament de Girona.

- r) **Assistència a enterraments de companys de feina.** Es concedirà pel temps necessari si les necessitats del servei ho fan possible.
- s) **Per assistir a altres enterraments.** Es concedirà permís, que haurà de ser recuperat, si les necessitats del servei ho fan possible.

Si l'enterrament és d'un familiar de tercer grau d'afinitat o consanguinitat es concedirà permís justificat pel temps indispensable per assistir a l'enterrament i amb el màxim d'un dia.

- t) **Permís per cura de fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu,** sempre que ambdós progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent treballin, dóna 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, l'empleat/da 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.

- u) **Permís per defunció de cònjuge o parella de fet: Els empleats/des a qui s'aplica aquest acord/conveni** podran gaudir d'un permís de fins a 30 dies naturals immediatament a la finalització del gaudiment del permís per defunció i amb la percepció de les retribucions íntegres, en el supòsit de defunció de cònjuge o parella amb fills menors de dotze anys i/o majors d'aquesta edat en el supòsit de discapacitat legalment reconeguda i sempre que s'acrediti la convivència amb el titular del dret d'aquest permís.

El personal del torn de nit tindrà els permisos d'aquest article durant la nit immediata posterior al fet causant, excepte els permisos per a exàmens que es gaudiran segons el que disposa l'apartat o).

Els permisos regulats en aquest article seran computats com a treball efectiu als efectes de l'acompliment del còmput horari llevat els de caràcter recuperable.

La concessió dels permisos recollits en aquest article quedarà condicionada a la presentació al Servei de Recursos Humans de la justificació oportuna. En cas contrari, els permisos seran considerats d'assumptes propis.

Si durant la vigència d'aquest Acord i Conveni s'aprova alguna disposició de millora respecte a permisos i llicències en l'àmbit dels empleats públics es farà extensiva als articles regulats en el present text que correspongui.

En allò no previst en aquest article sobre permisos serà d'aplicació la normativa aplicable.

Article 17. PERMISOS, REDUCCIONS DE JORNADA I EXCEDÈNCIES VOLUNTÀRIES

1. Permisos i reduccions de jornada

- a) **Permís sense retribució per atendre un familiar:** Es poden concedir permisos sense retribució per atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat 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) **Reducció de la jornada** per tenir cura d'un familiar de primer grau: Els empleats públics tenen dret a gaudir d'una reducció de la jornada, fins al 50%, amb caràcter retribuït al cent per cent, per malaltia molt greu d'un familiar de primer grau i per un període màxim d'un mes. Si hi hagués més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudiment es podrà prorratejar entre ells, respectant el termini màxim d'un mes.
- c) **Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda:** Les persones amb una discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, ha de rebre tractament en centres públics o privats tenen dret a una reducció de jornada de treball equivalent al temps que hi han de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.

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

- d) **Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions:** Les persones a les quals s'aplica aquest acord/conveni 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 el supòsits següents:

- Per tenir cura d'una fill/a menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- 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.
- 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 impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.

- e) **Reducció de jornada per a les víctimes de violència de gènere:**

Les treballadores a les quals s'aplica aquest conveni que siguin víctimes de la violència de gènere, 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, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

- g) ***Reducció de jornada amb deducció proporcional de la retribució per guarda legal d'un menor de dotze anys, de persona que requereixi especial dedicació, o d'una persona amb discapacitat que no desenvolupi activitat retribuïda:***

Per raons de guarda legal, quan el treballador o treballadora tingui cura directa d'algun menor de dotze anys, de persona major que requereixi especial dedicació, o d'una persona amb discapacitat que no realitzi activitat retribuïda, tindrà dret a la reducció de la seva jornada de treball, amb disminució de les seves retribucions que correspongui.

Tindrà el mateix dret el treballador o la treballadora que precisi encarregar-se de la cura directe d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per sí mateix i que no realitzi activitat retribuïda.

La concessió de les reduccions de jornada que regula aquest article és incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat econòmica, remunerada o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

2. Excedències voluntàries

- a) Excedència voluntària per tenir cura d'un fill:** L'excedència voluntària per tenir cura d'un fill 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 encara que aquestes siguin provisionals.

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, permanent o preadoptiu.

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. 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. També es té dret a la participació de cursos de formació.

Aquesta excedència és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspensa d'ofici fins al finiment del termini d'excedència.

- b) Excedència voluntària per tenir cura de familiars:** L'excedència voluntària per tenir cura de familiars es pot sol·licitar per 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 i es pot gaudir de forma fraccionada. 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. També 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. També es té dret a la participació de cursos de formació.

Aquesta excedència és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspensa d'ofici fins al finiment del termini d'excedència.

- c) Excedència voluntària per al manteniment de la convivència:** L'excedència voluntària per al manteniment de la convivència es pot sol·licitar, per una durada mínima de dos anys i màxima de quinze anys, si el cònjuge o el convivent ha de residir en un altre municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable.

El període d'excedència no computa als efectes de triennis, de grau personal i de drets passius, ni comporta la reserva de la destinació.

d) Excedència voluntària per violència de gènere:

Les empleades víctimes de violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tenen dret a sol·licitar la situació d'excedència sense l'obligació d'haver prestat un temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible cap termini de permanència en aquesta.

Els dos primers mesos amb retribució íntegra i en el seu cas, amb les prestacions familiars amb fill a càrrec.

Durant els sis primers mesos tenen dret a la reserva del lloc de treball que desenvolupaven, i aquest període es computarà als efectes dels drets del règim de Seguretat Social que sigui d'aplicació.

El personal laboral té dret a la suspensió del contracte amb el cobrament de la prestació d'atur durant sis mesos, ampliable fins a divuit mesos, i el personal funcionari té dret a un permís retribuït de salari base, triennis i complement de destinació durant sis mesos, ampliables fins a divuit mesos.

Quan les actuacions judicials ho exigeixin es pot prorrogar aquest període per tres mesos, i fins a divuit com a màxim, amb efectes idèntics als assenyalats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima, i sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini d'acord amb el que disposi la normativa sobre violència de gènere.

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, i de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius.

e) Excedència voluntària per interès particular:

Per al personal funcionari, les condicions de sol·licitud i concessió d'aquesta excedència queden subjectes a l'establert en els articles 192 i següents del Decret 214/1990 de 30 de juliol i l'article 89.2 del RDL 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el Text Refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

Per al personal laboral, les condicions de sol·licitud i concessió queden subjectes a l'establert en l'article 46.2 del RDL 2/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors. La concessió d'aquest tipus d'excedència serà per un mínim de 4 mesos i un màxim de 5 anys.

Article 33: SELECCIÓ DE PERSONAL

La selecció de personal es farà d'acord amb el règim jurídic aplicable en cada cas, i es respectaran sempre els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

Les proves de selecció de personal seran sempre equivalents, tant per a personal subjecte a contracte laboral com per a personal funcionari.

S'enviarà còpia de la proposta de bases de convocatòries de l'oferta pública d'ocupació al Comitè d'Empresa, a la Junta de Personal i a les seccions sindicals, amb una antelació mínima de 15 dies a la seva aprovació per la Junta de Govern Local, per tal que puguin aportar els suggeriments que considerin oportuns i si escau efectuar consultes sobre les possibles actuacions al respecte.

En els Tribunals qualificadors de proves per a la selecció de personal es garantirà la presència d'un observador sindical amb veu i sense vot, nomenat per l'òrgan que convoqui les bases a proposta dels òrgans de representació sindical, que haurà de reunir, sempre que sigui possible, les condicions de titulació i professionalitat corresponents a cada una de les convocatòries.

Article 42: PRESTACIONS SOCIALS COMPLEMENTÀRIES

Malaltia o accident. En cas de malaltia o accident, l'Ajuntament abonarà a l'empleat o empleada com a millora voluntària un complement retributiu des del primer dia d'IT consistent en la diferència entre l'import de la prestació per incapacitat temporal de la Seguretat Social i l'import íntegre de les retribucions que li correspondrien en cas que hagués estat en situació d'alta durant el mateix període. Aquesta millora no es considerarà salari o retribució ni integrarà la base de cotització.

Per tenir dret a la millora, caldrà que l'empleat o empleada presenti el comunicat mèdic de baixa durant els tres primers dies del període, així com el comunicat de confirmació mèdica de les baixes, en el seu cas. La manca del compliment d'aquests requisits suposarà la retirada immediata de la prestació.

L'Ajuntament podrà disposar respecte els seus empleats i empleades les visites mèdiques que consideri oportunes amb els serveis que tinguin concertats, per controlar el possible ús indegut d'aquesta prestació.

Indisposats. L'absència o el retard causats per una indisposició es comunicaran immediatament al superior jeràrquic qui haurà d'informar al Servei de Recursos Humans. Al llarg de l'any es fixen tres dies per indisposició retribuïts. D'aquests tres dies, dos no caldrà que siguin justificats i un en què sí caldrà aportar justificant mèdic."

Article 68: MOBILITZACIONS

Els agents i comandaments de la Policia Municipal podran ser mobilitzats durant el transcurs de l'any un màxim de quatre vegades. Una mateixa persona no podrà ser mobilitzada més d'una vegada dins un període de trenta dies consecutius, llevat que ho faci amb caràcter voluntari i atenent a raons de manca d'efectius.

La primera i segona mobilització es compensaran amb 4 hores i es retribuïran les hores efectivament realitzades amb el concepte que correspongui de servei extraordinari.

La tercera i quarta mobilització es compensaran amb les hores efectivament realitzades per mobilització, amb un mínim de 4 hores més la retribució de les hores efectivament realitzades amb el concepte de servei extraordinari que correspongui.

Es fixa com a límit d'hores acumulables un total de 120 hores. Les hores extres que excedeixin d'aquest límit seran retribuïdes.

A través de la Comissió Tècnica es determinaran criteris d'assignació en les mobilitzacions per tal que la càrrega general de serveis sigui, respecte al treball en dies festius, el més equitativa possible.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA

Al personal que presta serveis a l'Ajuntament de Girona, tant funcionari com laboral, li caldrà acreditar com a mínim un any d'antiguitat a l'Ajuntament de Girona per tenir dret a les condicions que determinen els següents articles:

Art. 21	Retribucions diferides: pla de pensions
Art. 23	Complement de productivitat/assiduitat
Art. 39	Ajudes per audiòfons i altres
Art.40	Ajudes per familiars amb disminució
Art.41	Beques per estudis

Les condicions d'aplicació de l'acord/conveni al personal alumne d'Escoles Taller, Cases d'Oficis o altres programes amb contracte formatius, i a les persones contractades per Plans d'Ocupació, s'acordaran en l'àmbit de la Comissió Paritària tenint en compte la seva normativa reguladora específica.

Per l'aplicació dels articles següents caldrà tenir la condició de personal fix de plantilla:

Art. 17.2	Excedències voluntàries
-----------	-------------------------

Per l'aplicació dels articles següents caldrà tenir la condició de personal fix de plantilla o personal indefinit no fix:

Art. 18	Llicències
Art. 22	Complement personal
Art. 45	Bestretes de retribucions
Art. 46.2	Jubilació avançada.