


**ACORD**  
**SOBRE MESURES DE CONCILIACIÓ PEL**  
**PERSONAL DE BARCELONA ACTIVA SPM SA**

Barcelona, 6 de novembre de 2008

**REUNITS:**

D'una part, **Marta Martí López, Víctor Ródenas Aguilar, Sara Bossacoma Corrales, Francisco Sánchez Ledesma, Daniel Vázquez Lluch, Carme Nofre Peraire, Mar Garcia Fernandez, Jordi López Gómez, Josep M<sup>a</sup> Bacardit Moncunill**, tots ells membres del **Comitè d'Empresa de BARCELONA ACTIVA SPM SA**

D'altra part, **Rosa Batet Valerio i Núria Massip Vidal**, actuant en nom i representació de **BARCELONA ACTIVA SPM SA**

I **Dolors Carvajal Millanes**, com a Agent d'Igualtat de **BARCELONA ACTIVA SPM SA**

ACORDEN:

Un conjunt de mesures per tal d'afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones treballadores de Barcelona Activa, dins del marc de referència de la Política per la Igualtat compromesa per l'Organització, de la Llei 8/2006, de 5 de juliol de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya i de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva entre dones i homes.

L'objecte d'aquestes mesures és facilitar i promoure la conciliació del treball amb la vida personal i familiar del personal que treballa a Barcelona Activa. Aquestes mesures fan referència a:

- la regulació dels diversos tipus d'excedències;
- als permisos vinculats a la filiació, la convivència, la família,..
- i, a la regulació de les reduccions de jornada també vinculades als àmbits esmentats.

ÀMBIT D'APLICACIÓ D'AQUEST ACORD :

a) Aquest acord aplica a tot el personal de Barcelona Activa.

b) Les mesures establertes s'apliquen tant al personal que té un vincle matrimonial com a les unions estables de parella acreditades d'acord amb el que estableix la Llei 10/1998, del 15 de juliol, d'unions estables de parella.

c) Les mesures s'apliquen també tant en els supòsits de filiació biològica o adoptiva com en els d'acolliment permanent o preadoptiu.

d) Aquestes mesures s'entenen com ampliació de la normativa que actualment, en matèria de conciliació de la vida personal, familiar i laboral , s'aplica a Barcelona Activa i que estan recollides en el Conveni i Reglament intern.

QUINES SÓN AQUESTES MESURES?

<b>A) Excedències:</b> .....	3
<i>Excedència voluntària Particular</i> .....	4
<i>Excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla</i> .....	4
<i>Excedència voluntària per a tenir cura de familiars</i> .....	4
<i>Excedència voluntària per al manteniment de la convivència</i> .....	5
<i>Excedència voluntària per violència de gènere</i> .....	5
<b>B) Permisos:</b> .....	6
<i>Permís per matrimoni o per inici de convivència (parelles estables)</i> .....	6
<i>Permís per matrimoni de familiars</i> .....	7
<i>Permís per maternitat</i> .....	7
<i>Permís per naixement, adopció o acolliment</i> .....	8
<i>Permís de paternitat</i> .....	8
<i>Permís per lactància</i> .....	9
<i>Permís per risc durant l'embaràs o la lactància</i> .....	9
<i>Permís per a atendre nadons prematurs</i> .....	9
<i>Període de vacances</i> .....	10
<i>Permisos per a atendre fills/es discapacitats/des</i> .....	10
<i>Permís prenatal</i> .....	10
<i>Permís sense retribució per a atendre familiars</i> .....	10
<i>Permisos per situacions de violència de gènere</i> .....	11
<i>Permís de flexibilitat horària recuperable</i> .....	11
<i>Permís per a visites i proves mèdiques</i> .....	11
<b>C) Reduccions de jornada</b> .....	11
<i>Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució</i> .....	11
<i>Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda</i> .....	12
<i>Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions</i> .....	12
<b>D) Ajuts a la família:</b> .....	13
<i>Ajuts econòmic a la família per dia de viatge</i> .....	13

**A) EXCEDÈNCIES:**

***Excedència voluntària Particular***

1. El personal amb almenys una antiguitat en l'empresa d'un any té dret a sol·licitar un període d'excedència voluntària per un termini no menor a 4 mesos i no major a 5 anys.
2. Aquest dret solament podrà ser exercit un altre cop per la mateixa persona treballadora si han transcorregut 3 anys des del final de l'anterior excedència gaudida per aquest concepte.
3. El període d'excedència no computa als efectes de triennis, de consolidació de grau personal i de drets passius, ni comporta la reserva de la destinació.

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

1. 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.
2. 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.
3. 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.

***Excedència voluntària per a tenir cura de familiars***

1. Es pot sol·licitar per a tenir cura de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs.
2. Pot ésser atorgada per un període mínim de tres mesos i màxim de tres anys i amb la possibilitat de poder gaudir d'aquest període de forma fraccionada.

3. 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.

***Excedència voluntària per al manteniment de la convivència***

1. Es pot sol·licitar, per una durada mínima de dos anys i màxima de quinze anys, si el cònjuge o la cònjuge o el convivent o la convivent ha de residir en un altre municipi perquè ha obtingut un lloc de treball estable.

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

***Excedència voluntària per violència de gènere***

1. S'atorga a les dones víctimes de la violència de gènere pel temps que ho sol·licitin.

2. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant sis mesos, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el què disposa la normativa sobre violència de gènere.

**Cal tenir en compte les següents especificacions generals:**

1. 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.

2. Si un cop finalitzada 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.

3. En el cas d'excedència voluntària per raó de violència de gènere, l'empresa ha de notificar a la persona afectada, amb un mes d'antelació, que finalitza l'excedència i que

disposa d'un mes, a comptar de la finalització de l'excedència, per a demanar-ne l'ampliació o per a reincorporar-se.

4. Totes les excedències regulades en aquest acord són de caràcter no retribuït.

## B) PERMISOS

### **Condicions generals**

1. No es pot concedir un mateix tipus de permís a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i que el termini global no superi l'establert com a màxim per a cada tipus de permís, a excepció del que es disposa en el següents permisos:

- Permís per matrimoni o inici de convivència (parelles estables).
- Permís per matrimoni d'un familiar.
- Permís per maternitat, en el cas de que l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i interrompuda d'aquest permís.
- Permís per atendre fills discapacitats.
- Permís prenatal, en el cas de parelles que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu.
- Permís per atendre familiars, fins a segon grau de consaguinitat o afinitat, que hagi patit un accident, hospitalització, malaltia greu i també en el cas de mort.

2. Tots els permisos regulats en aquest escrit són retribuïts llevat del què fa referència al **Permís sense retribució per a atendre familiar i al de flexibilitat horària recuperable.**

### **Permís per matrimoni o per inici de convivència (parelles estables)**

1. El permís per raó de matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les unions estables de parella, té una durada de quinze dies naturals consecutius. Les persones 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.

**Permís per matrimoni de familiars**

Permís d'un dia d'absència del lloc de treball per matrimoni de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Ampliable a dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

**Permís per maternitat**

1. Durada de setze setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon; el mateix és d'aplicació en el cas del naixement d'un fill/a discapacitat/da i en pot gaudir qualsevol dels dos progenitors.

2. En el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva, 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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 a l'empresa. 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.

6. 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.

7. 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.

8. En el cas de la mort del nadó, el període de suspensió no es veurà reduït, només en el cas que la mare sol·liciti reincorporar-se a la feina després de gaudir de les sis setmanes de descans obligatori.

#### ***Permís per naixement, adopció o acolliment***

El progenitor o progenitora que no gaudeix del permís per maternitat té dret a un permís de cinc dies laborables consecutius dins els deu dies següents a la data de naixement, o a l'arribada del menor o la 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.

#### ***Permís de paternitat***

1. El progenitor o progenitora, sense perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives.

2. El progenitor o progenitora pot gaudir d'aquest permís des de la finalització 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 finalitza el permís per maternitat, o també immediatament després de la finalització d'aquest permís.

3. El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir del permís de paternitat a continuació del de maternitat.



### **Permís per lactància**

1. El permís per lactància és d'una hora diària d'absència del lloc de treball amb possibilitat de concentrar en horari de matí, també es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís és de dues hores diàries amb possibilitat de concentrar en horari de matí, també es poden dividir en dues fraccions d'una hora. El període del permís s'inicia un cop finalitzat el permís per maternitat i té una durada màxima de vint setmanes.

2. A petició 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.

### **Permís per risc durant l'embaràs o la lactància**

1. Es concedeix en el cas de risc durant l'embaràs o durant la lactància natural, en els termes que preveu l'article 26 de la llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals:

les treballadores en situació d'embaràs o lactància natural que estiguin exposades a agents, procediments o condicions de treball que poden influir negativament en la salut de la mare, del fetus o nadó. En aquests casos de risc l'empresa adoptarà les mesures necessàries per evitar l'exposició al risc millorant les condicions de treball o modificant el temps de treball de la treballadora afectada.

2. Si no es possible millorar les condicions i persisteix el risc la treballadora podrà sol·licitar un permís que finalitzarà quan desaparegui la causa del risc i la treballadora pugui reincorporar-se al seu lloc de treball anterior o a un altre compatible amb el seu estat o en el cas d'embaràs, el dia en que s'iniciï el permís de maternitat biològica, i en el cas de lactància, quan el lactant faci nou mesos.

### **Permís per a atendre nadons prematurs**

En casos de part prematur i qualsevol altre causa que obligui a l'hospitalització del nadó a continuació del part, la suspensió per maternitat computarà a partir de l'alta hospitalària del nadó, sempre que no sigui superior a set dies.

En el cas que el període sigui superior a set dies, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de tretze setmanes. Aquest permís s'inicia a partir de la



finalització del permís per maternitat o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

### **Període de vacances**

Si el període del permís de maternitat, de paternitat o d'atenció de nadons prematurs coincideix totalment o parcialment amb el període de vacances, la persona afectada gaudeix de les vacances un cop finalitzat el permís. El còmput de les vacances s'inicia l'endemà de la data de la finalització del permís.

### **Permisos per a atendre fills/es discapacitats/des**

Els progenitors amb fills/es discapacitats/es tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per a 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 a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla amb una discapacitat rep atenció.

### **Permís prenatal**

1. Les dones embarassades tenen dret a absentar-se del lloc treball per a assistir a exàmens prenatals i a tècniques de preparació per al part, 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.

2. 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 de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball.

### **Permís sense retribució per a atendre familiars**

Es poden concedir permisos sense retribució per a atendre familiars 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.

**Permisos per situacions de violència de gènere**


Les persones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret a 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 la seva protecció o assistència social.

**Permís de flexibilitat horària recuperable**

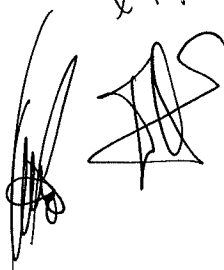
Les persones treballadores de Barcelona Activa que tinguin fills/es tenen dret a absentar-se del lloc treball per a assistir a tutories o altres reunions amb els docents de llurs fills i filles. El temps utilitzat serà l'indispensable per a dur a terme aquestes reunions, i podrà ser recuperat en un temps no superior a un mes des de la data del permís.

**Permís per a visites i proves mèdiques**

Les persones treballadores de Barcelona Activa tenen dret a absentar-se del lloc treball per a assistir a visites i proves mèdiques tant personals com per ascendents o descendents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. El temps utilitzat serà l'indispensable per assistir-hi i ha de ser degudament justificat amb la presentació d'un justificant mèdic.

**C) REDUCCIONS DE JORNADA****Requisits de concessió**

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.

**Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució**

1. Les persones a les quals se'ls aplica poden gaudir d'una reducció de com a màxim un terç de la jornada de treball amb la percepció del cent per cent de les retribucions per a tenir cura d'un fill o filla, sempre que no estiguin privades de la guarda legal d'aquest per resolució judicial i que l'altre progenitor o progenitora treballi.

2. La reducció de jornada regulada per aquest apartat té una durada màxima d'un any a partir de la finalització del permís per maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment. Si la persona beneficiària ha gaudit del permís de paternitat, la durada de la reducció computa de manera consecutiva a partir de la finalització d'aquest permís.

3. El percentatge de reducció de jornada no és ampliable en el cas de part, adopció o acolliment múltiple ni per cap altre supòsit. Això no obstant, la persona afectada pot optar, sempre que sigui possible segons les necessitats del servei, per compactar les hores que corresponguin de reducció de jornada en jornades consecutives senceres. El període de compactació ha de ser el que correspongui proporcionalment segons l'horari de la jornada de treball.

#### ***Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda***

1. Les persones amb una discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, han 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.

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.

#### ***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 aquesta mesura 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 a tenir cura d'un fill o filla menor de vuit anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.

b) Per a 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 familiars, 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.

d) Les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

Per aquelles sol·licituds de reducció de jornada amb reducció salarial diferents a les contemplades (1/3, ½ ), la reducció salarial corresponent s'aplicarà segons el percentatge i les limitacions que s'especifiquen en la taula Annex I

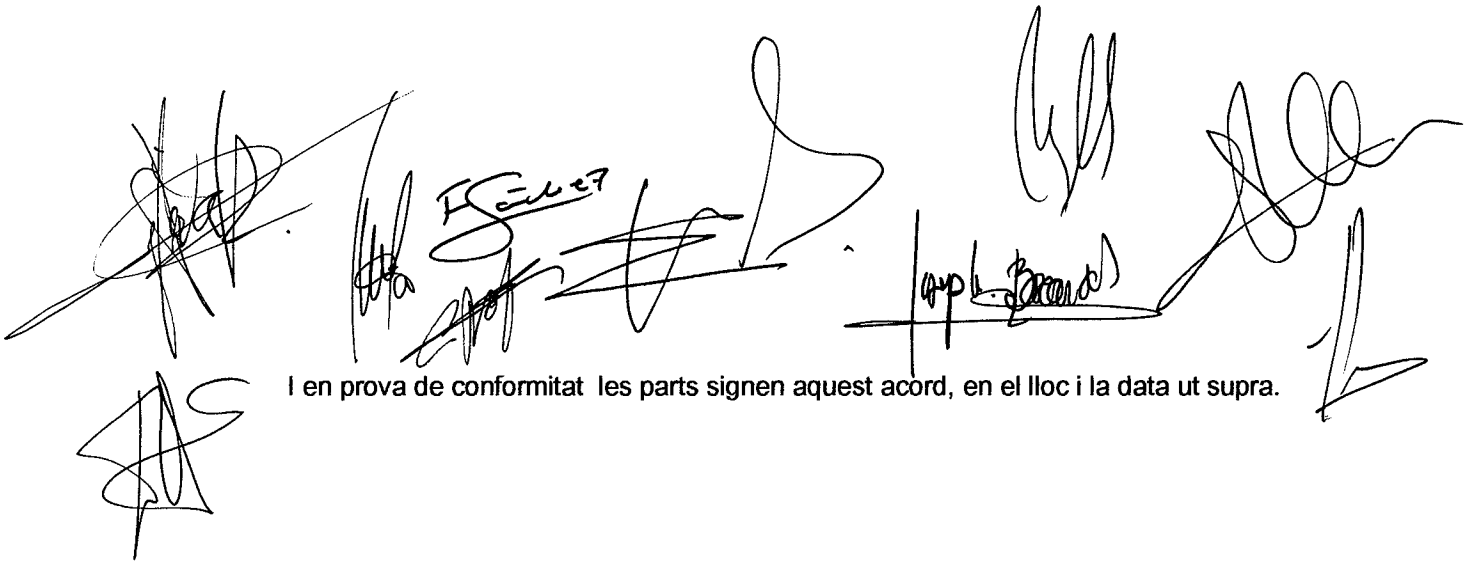
## D) AJUTS A LA FAMILIA

### *Ajut econòmic a la família per dia de viatge*

Per a persones treballadores de Barcelona Activa que tenen persones dependents al seu càrrec i que, com a conseqüència del seu lloc de treball, hagin de viatjar i hagin d'absentar-se del seu domicili com a mínim una nit.

a) Es pot gaudir d'un ajut econòmic de 50 € bruts per dia de viatge (sempre i quan inclogui passar la nit fora de casa) i prèvia sol·licitud per escrit al Departament de Recursos Humans.

b) Aquesta quantitat s'inclourà en la nòmina i se li aplicarà la retenció corresponent.



I en prova de conformitat les parts signen aquest acord, en el lloc i la data ut supra.

**ANNEX I.****DE L'ACORD DE MESURES DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL PER AL PERSONAL DE BARCELONA ACTIVA**

*Taula de referència de les diferents reduccions de jornada aplicables i el seu corresponent percentatge de remuneració sobre el salari estipulat.*

Reducció de la jornada %	Total hores treballades setmanal	Remuneració sobre salari %
32,00	25,50	80,80
30,67	26,00	81,60
29,33	26,50	82,40
28,00	27,00	83,20
26,67	27,50	84,00
25,33	28,00	84,80
24,00	28,50	85,60
22,67	29,00	86,40
21,33	29,50	87,20
20,00	30,00	88,00
18,67	30,50	88,80
17,33	31,00	89,60
16,00	31,50	90,40
14,67	32,00	91,20
13,33	32,50	92,00

Barcelona, 6 de novembre de 2008