

Guia de Permisos

Personal Laboral

Actualitzada setembre 2018

Labo
ra
l

Guia de Permisos

Personal Laboral

Actualitzada setembre 2018



Jornada setmanal de 35 hores: no hi podem renunciar!

La IAC-CATAC reeditem la Guia de permisos, llicències, excedències i vacances, que s'ha convertit en una eina de consulta ràpida i fiable molt valorada i ens garanteix una actualització constant de la normativa sobre els nostres drets. A través d'aquesta guia volem difondre i donar-vos a conèixer la normativa que empara les nostres condicions laborals.

Ara, en un moment de repressió forta, però també de lluites titàniques, la IAC-CATAC seguim reclamant el retorn de tot el que ens han pres i, més enllà, volem una racionalització dels permisos i les llicències, de les vacances i de les jornades i horaris, perquè s'ajusti a les necessitats de la ciutadania i del personal. Volem que l'administració prengui consciència que el seu personal és un valor que ha de respectar i tenir en una major consideració, llevat que vulgui prestar uns serveis públics devaluats, la qual cosa, com a ciutadania i treballadores i treballadors, no hem de permetre.

Actualitzem ara aquesta guia amb la voluntat que quedi obsoleta en breu, perquè haurem aconseguit millores.

***La millor defensa,
un bon CATAC***



- Si teniu dubtes pel que fa al criteri amb què s'aplica algun permís, convé que ens consulteu, si més no per esbrinar si l'aplicació concreta és la que Funció Pública considera correcta. Per desgràcia, durant aquests anys, hem detectat molts errors dels departaments.
- Per a qualsevol dubte o consulta, us podeu dirigir a les nostres delegades i delegats, bé sigui personalment o a través del correu electrònic.

Índex

PERMISOS

Assumptes personals i dies addicionals per triennis a partir del 6è.....	4
Deure inexcusable de caràcter públic o personal.....	4
Trasllat de domicili.....	5
Assistència a exàmens i altres proves d'avaluació.....	5
Absència per raó de violència de gènere.....	5
Matrimoni.....	5
Matrimoni de familiar.....	6
Maternitat, adopció o acolliment (tant preadoptiu com permanent).....	6
Naixement, adopció o acolliment.....	7
Adopcions internacionals.....	7
Paternitat.....	7
Lactància.....	8
Atenció de fills/es prematurs/es o hospitalitzats/des després del part.....	9
Atenció de fills/es discapacitats/des.....	9
Prenatal.....	10
Mort, accident o malaltia greu de familiar.....	10
Hospitalització de familiar.....	10
No retribuït per atenció de familiar.....	11
Flexibilitat horària d'entrada (30') recuperable per acompanyar menors de 12 anys.....	11
Flexibilitat horària recuperable per motius de conciliació.....	11

REDUCCIONS DE JORNADA

Interès particular.....	12
Discapacitat legalment reconeguda.....	12
Violència de gènere.....	12
Cura d'infants menors de 12 anys.....	13
Cura de persones discapacitades a càrrec.....	13
Cura de familiars d'un 65% de discapacitat o més amb dependència o necessitat d'atenció especial... ..	14
Cura de familiar de 1r grau per raó de malaltia molt greu.....	14
Cura de fill/a menor afectat/da per càncer o una altra malaltia greu.....	14

LLICÈNCIES

Assumptes propis sense retribució.....	15
Estudis relacionats amb el lloc de treball.....	15
Exercici de funcions sindicals.....	15

EXCEDÈNCIES

Voluntària per interès particular.....	16
Voluntària per incompatibilitats.....	16
Voluntària per al manteniment de la convivència.....	16
Violència de gènere.....	17
Violència terrorista.....	17
Forçosa.....	17
Voluntària per cura de fill/a.....	17
Voluntària per cura de familiars.....	18

ALTRES

Flexibilitat horària recuperable (25 hores anuals en jornada ordinària).....	19
Dies festius i tardes no recuperables.....	19
Vacances i dies addicionals per serveis prestats a la Generalitat.....	19

PERMISOS

Assumptes personals i dies addicionals per triennis a partir del 6è

Art. 48.k de l'EBEP (RDLI 5/2015, de 30 d'octubre), art. 19.1 Decret 56/2012, modificat per Decret 48/2014 de jornada i horaris, Instrucció 4/2013, de 30 de desembre i CIVE 16-02-2001

Durada 6 dies a l'any, que a la Generalitat de Catalunya es tradueix en **50 hores. Personal acollit al Decret de jornada i horaris**. Les hores de tardes no recuperables, corresponents a dues festes locals i de Reis es podran acumular als aps. Es poden gaudir en fraccions d'un mínim de 30 minuts. El període de gaudiment anirà del 15 de gener al 16 de gener de l'any següent i per necessitats dels servei fins al 31 de gener.

Es poden acumular a les vacances

Les retribucions no queden afectades i estan subjectes a les necessitats del servei. Caldrà, però, argumentar-ho per justificar la negativa al gaudiment del permís en la data sol·licitada.

Dies addicionals que s'afegeixen a la borsa d'hores d'assumptes personals: en meritar el sisè trienni, 2 dies; al vuitè trienni, 3 dies i, a partir d'aquí, per cada trienni, 1 dia més. Efectius al moment de ser meritats.

Deure inexcusable de caràcter públic o personal

Art. 47.f del VI Conveni Únic.

El temps indispensable per complir-lo. Per a dur a terme gestions en organismes públics o privats que no sigui possible fer fora de l'horari laboral.

No afecta les retribucions. La concessió del permís no està condicionada a les necessitats del servei.

L'article 8 del RDL 20/2012 afegeix un supòsit de deure inexcusable per atendre deures de conciliació que funció pública, de manera unilateral, interpreta que resta resolt amb l'aplicació dels permisos derivats de la Llei de Conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Es demanarà compatibilitat quan el/la treballador/a actua com a perit o advocat/da CIVE 31-05-2012.

Trasllat de domicili

Art. 47.d del VI Conveni Únic.

Permís d'1 dia per trasllat dins la mateixa localitat i fins a 4 en localitat diferent. (La referència és el domicili)

Les retribucions no resten afectades i cal justificar el canvi de domicili.

Assistència a exàmens i altres proves d'avaluació

Art. 47.e del VI Conveni Únic i art. 48.d de l'EBEP (RDLI 5/2015, de 30 d'octubre).

Les 24 hores anteriors per a exàmens finals en centres oficials i el temps indispensable per fer proves definitives d'avaluació i alliberadores de matèria en els centres esmentats.

Les retribucions no queden afectades. L'EBEP inclou el supòsit d'absència per proves definitives d'aptitud sense establir limitació sobre la tipologia de centre. **Exactament igual per a treballadors/es temporals CIVE 25-06-2006**

Absència per raó de violència de gènere

Art. 21 de la Llei 8/2006, de conciliació familiar

- a) **El temps que calgui** per fer efectiva l'atenció necessària segons el que determinin els serveis socials, policials o de salut.
- b) **Flexibilitat horària diària** segons les necessitats concretes.

Aquest permís no afecta les retribucions.

Matrimoni

Art. 47.a del VI Conveni Únic, art. 9 de la Llei 8/2006, de conciliació, i Llei 10/1998, de 15 de juliol, d'unions estables de parella

15 dies naturals consecutius. Es pot gaudir dins del termini d'un any des de la data del casament o l'inici de la convivència, en el cas d'unions estables de parella.

No afecta les retribucions. La concessió del permís no està subordinada a les necessitats del servei.

Matrimoni d'un familiar

Art. 47.g del VI Conveni Únic, art. 10 de la Llei 8/2006, de conciliació

1 dia ampliable a 2 si el fet es produeix fora de Catalunya. Familiars de 1r o 2n grau de consanguinitat o afinitat.

No afecta les retribucions.

Maternitat, adopció o acolliment (tant preadoptiu com permanent)

Art. 49.3 del VI Conveni Únic, art. 11 de la Llei 8/2006, de conciliació i art. 49 a i b de l'EBEP (RDLI 5/2015, de 30 d'octubre)

16 setmanes ininterrompudes, ampliables en dues setmanes més per cada fill/a partir del segon/a. Ampliable en 2 setmanes en el supòsit de discapacitat del/la nadó.

En el cas de filiació biològica el permís **pot començar abans del naixement**, sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En el cas d'adopció o acolliment (tant preadoptiu com permanent) es computa a partir de la sentència o resolució administrativa, si bé quan es tracti d'adopció internacional es pot iniciar fins a sis setmanes abans.

No afecta les retribucions. La concessió del permís no està condicionada a les necessitats del servei.

En cas de mort o incapacitat de la mare, l'altre/a progenitor/a pot fer ús de la totalitat del permís o de la part que en resti.

En el cas que totes dues persones progenitores treballin, i sens perjudici de les sis setmanes posteriors al part de descans obligatori per a la mare biològica, el/la progenitor que gaudeix de la primera part del permís de maternitat pot optar perquè l'altre/a progenitor/a gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. Aquesta opció pot ser revocada en qualsevol moment si s'esdevenen fets que facin inviable la seva aplicació (absència, malaltia o accident, abandonament de la família, violència o altres).

Les dues persones progenitores poden gaudir de la compartició del permís simultàniament o successivament. La suma d'aquests períodes no pot excedir setze o de les que corresponguin si es tracta d'un part múltiple.

Es pot gaudir a temps parcial de manera ininterrompuda, respectant en el cas de filiació biològica les sis setmanes posteriors al part. 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 d'**adopció internacional** el permís **es pot iniciar sis setmanes abans** de la resolució judicial d'adopció o decisió judicial o administrativa d'acolliment.

En cas que el permís coincideixi totalment o parcialment amb les vacances, aquestes es gaudiran a partir de l'endemà de la data en què fineix el permís.

Naixement, adopció o acolliment

Art. 47.b del VI Conveni Únic, art. 12 de la Llei 8/2006, de conciliació, art. 49 b) de l'EBEP (RDLI 5/2015, de 30 d'octubre)

5 dies laborables consecutius, dins els deu següents a la data del fet causant; **10 dies** si hi ha dos infants, i **15 dies** si hi ha tres o més infants.

El pot sol·licitar el/la progenitor/a que no gaudeix del permís de maternitat. L'art. 49 b) de l'EBEP amplia el supòsit a l'acolliment simple a partir d'un any de durada.

No afecta les retribucions. La concessió del permís no està condicionada a les necessitats del servei.

Adopcions internacionals

Art. 49 b) de l'EBEP (RDLI 5/2015, de 30 d'octubre)

Un màxim de 2 mesos per al desplaçament previ al país d'origen de l'infant en cas d'adopció internacional.

Es perceben les retribucions bàsiques i no està subjecte a les necessitats del servei.

Paternitat

Art. 13 de la Llei 8/2006 de conciliació, art. 49.c de l'EBEP (RDLI 5/2015, de 30 d'octubre) i art. 48.7 de l'ET. Llei pressupostos generals de l'Estat espanyol 2018

5 setmanes consecutives, que pot gaudir el progenitor o la progenitora, sense perjudici del dret al permís de maternitat.

Es pot gaudir des de la data del naixement, adopció o acolliment fins que fineixi el permís de maternitat o immediatament després del permís de maternitat, si s'ha gaudit d'aquest permís.

En el cas de famílies monoparentals, si es té la guarda legal exclusiva del nadó, pot gaudir d'aquest permís el mateix progenitor o progenitora que ha gaudit del permís de maternitat; en aquest cas, els permisos posteriors comencen a comptar des del dia següent en què finalitzen ambdós permisos.

Aquest permís no afecta les retribucions ni està subjecte a les necessitats de servei.

Lactància

Art. 47.j del VI Conveni Únic, art. 14 de la Llei 8/2006 i art. 48.f) de l'EBEP (RDLI 5/2015, de 30 d'octubre)

Es pot gaudir des que s'acaba el permís de maternitat i **finalitza quan l'infant fa 12 mesos**, igualment en cas d'adopció. Si es gaudeix de manera diària: una hora diària de permís d'absència del lloc de treball, que es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. En cas de part, adopció o acolliment múltiple, el permís és de dues hores diàries, que es poden dividir en fraccions d'una hora.

Si es gaudeix de manera compactada: a petició de la persona interessada, es pot gaudir en jornades senceres consecutives o per setmanes tenint en compte les necessitats del servei. Es pot gaudir des que finalitza el permís de maternitat i de manera anterior o consecutiu a la compactació de la reducció del primer any per guarda legal de fill/a, si també se sol·licita aquesta reducció.

No afecta les retribucions. El gaudi diari no està subjecte a necessitats del servei però la compactació sí que resta subordinada a aquestes necessitats, que hauran de ser argumentades de manera específica en cas de denegació. Aquest permís el pot gaudir qualsevol de les dues persones progenitores, però mai al mateix temps si ambdues són treballadores de la Generalitat. Ho pot gaudir l'altre/a progenitor/a tot i que la mare biològica estigui a l'atur.

Atenció de fills/es prematurs/res o hospitalitzats després del part

Art. 47.n del VI Conveni Únic i art. 48.g i 49.a de l'EBEP (RDLI 5/2015, de 30 d'octubre)

- a) Si l'infant ha de romandre hospitalitzat després del part, el permís té una durada equivalent al temps d'hospitalització, amb un límit de 13 setmanes. Es gaudeix a continuació del permís de maternitat o de la setena setmana posterior al part, adopció o acolliment, i s'entén com un perllongament del permís. Durant aquest permís es té dret a participar en cursos de formació. No afecta les retribucions
- b) Absència del lloc de treball un màxim de **2 hores diàries**. (tres hores segons Conveni). No afecta les retribucions.
- c) Reducció de jornada fins un màxim de **2 hores**, amb disminució proporcional de les retribucions.

La concessió del permís no està condicionada a les necessitats del servei.

L'altre/a progenitor/a pot gaudir dels permisos descrits a l'apartat b) i c) mentre dura l'hospitalització i amb les limitacions de l'article 8.1 de la Llei 8/2006.

Atenció de fills/es discapacitats/des

Art. 47.o i p del VI Conveni Únic i art. 17 de la Llei 8/2006, de conciliació

a) El temps necessari per assistir a reunions a centres educatius especials o sanitaris on l'infant rebí suport. Poden gaudir-lo els dos progenitors alhora.

b) 2 de flexibilitat horària diària per conciliar els horaris dels centres on reben atenció.

No afecta les retribucions. La concessió del permís no està condicionada a les necessitats del servei.

Els infants als qui s'ha emès resolució de necessitats educatives especials pel Departament d'Ensenyament gaudeixen del mateix dret als efectes d'aquest permís.

Prenatal

Art. 47.r del VI Conveni Únic i art. 18 de la Llei 8/2006, de conciliació

El temps necessari per:

- a) exàmens prenatals i tècniques de preparació al part
- b) per a realitzar tràmits previs a l'adopció o acolliment a Catalunya.

No afecta les retribucions. La concessió del permís no està condicionada a les necessitats del servei. Cal avisar prèviament i justificar que el fet causant s'ha de produir dins la jornada laboral.

Mort, accident o malaltia greu d'un familiar

Art. 48.a de l'EBEP (RDLI 5/2015, de 30 d'octubre i CIVE 26-10-2011

- a) Familiars de 1r. grau: **3 dies laborables** si el fet causant es produeix a la mateixa localitat o **5 dies** si es produeix en una localitat diferent .
- b) Familiars de 2n grau: **2 dies laborables** si el fet causant es produeix a la mateixa localitat i **4 dies** si es produeix en una localitat diferent. Els dies es poden gaudir de manera discontinua.

Cada supòsit es justifica en un fet causant diferent la qual cosa permet concatenar permisos si les situacions es succeeixen de manera consecutiva. Cada nou fet causant genera l'inici d'un nou permís.

Hospitalització de familiar

Art. 48.5.c del VI Conveni Únic i art. 19 de la Llei 8/2006 de conciliació, CIVE 27 de 24-07-2003, art. 37.3.b de l'ET i CIVE 28-06.012

2 dies laborables si el fet causant es produeix a la mateixa localitat on hi ha el centre de treball; 4 dies si es produeix en una localitat diferent i 6 dies de manera excepcional, prèvia petició i justificació. Per a acompanyar familiars de 1r i 2n grau de consanguinitat o afinitat. Es manté a la Llei 8/2006.

Les retribucions no resten afectades i no està subordinat a les necessitats del servei.

Es poden gaudir dins dels deu dies següents al fet causant i de forma discontinua (CIVE núm. 66).

Intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereix repòs domiciliari (CIVE 24-07.2003). El fet causant es justifica mitjançant el document d'ingrés hospitalari sense especificar el motiu mèdic.

No retribuint per atenció de familiar

Art. 48.5 del VI Conveni Únic i art. 20 de la Llei 8/2006, de conciliació

Mínim de 10 dies i màxim de 3 mesos, prorrogables a 3 mesos més, per atendre familiars fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat.

No hi ha retribució. És Incompatible amb la declaració de compatibilitat.

Flexibilitat horària d'entrada (30') recuperable per acompanyar menors de 12 anys

Art. 45.6.1 del VI Conveni Únic, art. 9.1 del Decret 56/2012, modificat pel Decret 48/2014 de jornada i horaris, i CIVE 26-10-11 (en contractes a temps parcial)

El personal amb fills/es menors de 12 anys o que tingui al seu càrrec un/a familiar, fins al 1r grau de consanguinitat o afinitat, amb discapacitat legalment reconeguda, **disposa d'una flexibilitat de fins a 30 minuts per començar la part de permanència obligatòria de l'horari**. El temps deixat de treballar s'ha de recuperar setmanalment. Aquesta flexibilitat s'entén sens perjudici de la flexibilitat establerta en l'art. 17 de la Llei 8/2006 de conciliació.

El personal que tingui la condició legal de discapacitat/da podrà gaudir de la flexibilitat establerta en l'apartat anterior **fins a un màxim d'1 hora**.

No afecta les retribucions ni està subjecte a les necessitats del servei.

Flexibilitat horària recuperable per motius de conciliació

Art. 22 de la Llei 8/2006, de conciliació

Mínim d'1 hora i màxim de 7 hores per a visites mèdiques d'ascendents o descendents fins al 2n grau, i per assistir a reunions de tutoria amb els/les docents responsables dels/les fills/es.

No afecta les retribucions i el gaudiment no està subjecte a les necessitats del servei.

El temps d'absència s'ha de recuperar durant la mateixa setmana, si és viable, tenint en compte les necessitats del servei. Poden ser permisos puntuals o periòdics.

REDUCCIONS DE JORNADA

Interès particular

Art. 47.m del VI Conveni Únic i art. 20 del Decret 56/2012, de jornada i horaris

Reducció del 15%, d'1/3 o de la 1/2 de la jornada.

La durada mínima de la jornada reduïda és d'un any natural des del moment de la concessió.

Les retribucions es redueixen de manera proporcional.

La concessió resta subordinada a les necessitats del servei i està subjecta al règim que estableix la Llei 21/1987, d'incompatibilitats. Cal concretar la solució horària que resulta de la reducció. No és d'aplicació al personal que presta serveis en règim de dedicació especial.

Discapacitat legalment reconeguda

Art. 25 de la Llei 8/2006, de conciliació

El temps que ha de dedicar el/la treballador/a la seva rehabilitació o tractament.

No afecta les retribucions i no està subjecta a les necessites del servei tot i que cal que un informe mèdic justifiqui la periodicitat i la durada. Cal justificar la impossibilitat de fer la rehabilitació o el tractament fora de jornada laboral. Serveix per a rebre tractament en centres públics i privats.

Violència de gènere

Art. 47.q del VI Conveni Únic, art. 26.d de la Llei 8/2006, i art. 49.d de l'EBEP (RDLI 5/2015, de 30 d'octubre)

Reducció d' 1/3 o 1/2 jornada. No s'estableix una durada mínima ni màxima.

Retribucions: 80% de les retribucions per reducció d'1/3 de jornada i del **60%** per reducció de la meitat

El permís no resta subordinat a les necessitats del servei. Es preveuen les faltes d'assistència de les víctimes de violència de gènere, totals o parcials, justificades pel temps i en les condicions que ho determinin els serveis socials d'atenció o de salut, així com la reordenació del temps de treball o l'adaptació horària.

Cura d'infants menors de 12 anys

Art. 47.k del VI Conveni Únic, art. 26.a de la Llei 8/2006, de conciliació, art. 21 del Decret 56/2012, art. 97 de la Llei 5/2012, de 20 de març, i l'art. 48 h) de l'EBEP (RDLI 5/2015, de 30 d'octubre)

Reducció d'1/3 o de la 1/2 de la jornada. Possibilitat de compactació del primer any.

Retribucions: 80% de les retribucions per reduir 1/3 la jornada i 60% per reduir-ne 1/2 fins que l'infant té 6 anys. A partir dels 6 anys de la criatura i fins als 12 anys la reducció del sou és proporcional a la reducció de la jornada, **la qual pot ser d'una altra fracció de jornada, que ha d'ésser en tot cas d'entre la 8a. part i la 1/2 de la jornada, només si les necessitats del servei ho permeten.**

La concreció horària ha de ser en benefici del fet causant, a proposta del/la treballador/a (jurisprudència).

No està subordinada a les necessitats del servei. Si es gaudeix el primer any de manera compactada afecta als terminis de finalització del permís.

No és necessari demanar aquest permís immediatament després de la maternitat. Cada fill/a és un fet causant diferent: en cas de naixement múltiple cada progenitor pot demanar una reducció per cada infant.

Cura de persones discapacitades a càrrec

Art. 47.k del VI Conveni Únic i art. 26.b de la Llei 8/2006 de conciliació

Reducció de 1/3 o 1/2 jornada. No s'estableix una durada mínima ni màxima.

Retribucions: 80% de les retribucions per reducció d'1/3 de jornada i del 60% per reducció de 1/2

El permís no resta subordinat a les necessitats del servei. Es pot sol·licitar per tenir cura d'una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial que no faci cap activitat retribuïda si se'n té la guarda legal. No s'exigeix un percentatge mínim de discapacitat.

Cura de familiars d'un 65% de discapacitat o més, amb dependència o necessitat d'atenció especial

Art. 47.k del VI Conveni Únic i art. 26.c de la Llei 8/2006, de conciliació

Reducció d'1/3 o de la 1/2 de la jornada. No s'estableix una durada mínima ni màxima.

Retribucions: **80% per reducció d'1/3 de jornada i 60% per reducció de la 1/2.**

El permís no resta subordinat a les necessitats del servei. També preveu el supòsit de persones dependents o que requereixin atenció especial malgrat que no hi hagi una discapacitat reconeguda. Aplicable també a persones grans i infants sempre que s'acrediti la necessària atenció especial temporal o definitiva. Fins al 2n grau de consanguinitat.

Cura de familiar de 1r grau per raó de malaltia molt greu

Art. 48 i) de l'EBEP (RDLI 5/2015, de 30 d'octubre)

Reducció de com a mínim la 1/2 de la jornada.

Les retribucions no queden afectades i no està subordinada a les necessitats del servei.

Cura de fill/a menor afectat/da per càncer o una altra malaltia greu

Art. 49.e EBEP (RDLI 5/2015, de 30 d'octubre) i Instrucció 4/2013, de 30 de desembre

Reducció de com a mínim la 1/2 de la jornada.

Aplicable si les dues persones progenitores treballen, durant l'hospitalització i el tractament continuat del/la **fill/a menor de 18 anys**, que caldrà acreditar amb informe del servei públic de salut o entitat concertada.

Per als casos de malaltia greu diferent al càncer, es considerarà "ingrés hospitalari de llarga durada" la continuació del tractament o cura del/la menor posterior a l'alta hospitalària (Instrucció 4/2013).

Les retribucions no resten afectades i no està subordinada a les necessitats del servei.

LLICÈNCIES**Assumptes propis sense retribució**

Art. 48.2 del VI Conveni Únic i Instrucció 4/2013, de 30 desembre 2013

No podrà excedir de **6 mesos cada dos anys. Es pot demanar des d'un mínim d'1 dia.**

Durant el gaudiment d'aquesta llicència no es percebrà cap retribució.

Supeditada a les necessitats del servei que cal que siguin justificades. La persona que ho sol·licita no cal que exposi el motiu. **La pot gaudir el personal temporal (CIVE 31-1-14)**

Estudis relacionats amb el lloc de treball

Art. 48.1 del VI Conveni Únic

Per cursar estudis dins la jornada laboral. Aquest permís elimina el dret a percebre retribucions. Només si el permís es concedeix per interès propi de l'administració la persona que el gaudeix pot percebre les seves retribucions. L'interès de l'administració s'acredita amb un informe favorable de la unitat orgànica en la que presta serveis i correspon als òrgans de personal apreciar l'existència o no d'aquest interès.

Exercici de funcions sindicals

Art. 48.3 del VI Conveni Únic

La sol·licitud l'ha de presentar el sindicat interessat i la seva durada és mentre es mantenen les funcions. Inclou la representació del personal i la formació sindical, amb reserva de lloc de treball. La utilització no està subjecta a necessitats del servei. No afecta les retribucions

EXCEDÈNCIES***Voluntària per interès particular***

Art. 49.1 del VI Conveni Únic

No es pot romandre en aquesta situació menys d'1 any.

En aquesta situació administrativa el personal no té dret a cap tipus de retribució ni computa a efectes de drets passius.

Cal haver prestat serveis efectius a l'administració de la Generalitat de Catalunya almenys 1 any.

Es concedirà en un màxim de 20 dies. Es conserva el dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria. Només es pot tornar a gaudir transcorreguts quatre anys, excepte per tenir cura d'un fill/a.

Voluntària per incompatibilitats

Art. 49.6 del VI Conveni Únic

El temps que es mantingui la situació. No es perceben retribucions. El/la treballador/la queda en excedència voluntària en aquell lloc de treball del que cessi. Conservarà indefinidament el dret preferent al reingrés en vacant d'igual o similar categoria.

El reingrés s'efectuarà segons el procediment previst a l'apartat 49.1.1 i l'article 21 del Conveni.

Voluntària per al manteniment de la convivència

Art. 6 de la Llei 8/2006, de conciliació

Té una **durada mínima de 2 anys i màxima de 15 anys**, per reunir-se amb la parella si aquesta ha obtingut un lloc de treball fix en l'àmbit públic o privat i ha de canviar de domicili. No hi ha retribucions. No computa als efectes de triennis ni drets passius. No hi ha reserva de destinació.

Violència de gènere

Art. 7 de la Llei 8/2006 i art. 89.5 de l'EBEP (RDLI 5/2015, de 30 d'octubre)

La seva durada és la que la persona treballadora sol·liciti.

Comporta reserva de lloc durant sis mesos sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini. L'administració ha de comunicar expressament que finalitza l'excedència un mes abans, per tal que la persona treballadora sol·liciti el reingrés o l'ampliació de la durada.

Els dos primers mesos es perceben les retribucions íntegres, incloses les prestacions familiars per fill/a a càrrec. Computa als efectes de reconeixement de triennis i drets passius.

Violència terrorista.

Art. 89,6 de l'EBEP (RDLI 5/2015, de 30 d'octubre)

Es pot gaudir l'excedència en les mateixes condicions que les víctimes de violència de gènere. Treballadors/es que hagin patit danys físics o psíquics com a conseqüència d'activitat terrorista o amenaces en els termes de l'art. 5 de la Llei 29/2011 de 22 de setembre.

Forçosa

Art. 49.2 del VI Conveni Únic

Fins a la vigència de la designació/elecció com a càrrec públic o sindical. Dret al còmput i percepció econòmica de l'antiguitat durant la seva vigència. El temps computa a efectes d'antiguitat i de drets passius. Dret a conservar el lloc de treball. El reingrés s'ha de sol·licitar dins el mes següent al cessament del càrrec o prestació del servei. La incorporació és immediata.

Voluntària per cura de fill/a

Art. 49.1 del VI Conveni Únic i art. 4 de la Llei 8/2006, de conciliació

Com a màxim 3 anys des de la data de naixement o la data de resolució d'adopció o acolliment. **El personal amb contracte temporal s'hi pot acollir fins a la finalització del contracte.**

No es perceben retribucions durant el temps de romandre en aquesta situació, computa als efectes de triennis i drets passius.

És única per a cada fet causant. Els/les fills/es successius/ves donen dret a un nou període d'excedència que posa fi al que ja s'estigui gaudint. En cas que dues persones treballadores demanin gaudir d'aquest dret de manera simultània l'administració pot limitar-ne l'ús per causes justificades relacionades amb el servei. Hi ha reserva de lloc durant els tres anys si s'ocupa el lloc amb adscripció definitiva. Es pot demanar en qualsevol moment durant els tres anys i no cal comprometre's en una durada determinada.

Voluntària per cura de familiars

Art. 49.1 del VI Conveni Únic, art. 5 de la Llei 8/2006 i art. 89 de l'EBEP (RDLI 5/2015, de 30 d'octubre)

Per necessitat de cura de familiar fins al 2n. grau de consanguinitat o afinitat, que no es pugui valer pel seu compte i que no tingui una activitat retribuïda. Ha d'estar a càrrec del/la treballador/a. **Té una durada màxima de 3 anys. No hi ha durada mínima**

Cal fer una estimació prèvia de la durada que, en tot cas, ha de poder ser revisada. Hi ha reserva de lloc de treball en cas d'ocupació definitiva i, **si l'adscripció és provisional, fins al moment del cessament**. És incompatible amb la declaració de compatibilitat. Mentre es roman en aquesta situació es té dret a la formació impartida per l'empresa.

No hi ha retribucions. Computa als efectes de, triennis i drets passius.

ALTRES

Flexibilitat horària recuperable (25 hores anuals en jornada ordinària)

Art. 14.bis del Decret 56/2012, modificat pel Decret 48/2014 de jornada i horaris.

25 hores anuals en jornada ordinària, o la part proporcional corresponent, de flexibilitat horària recuperable per assumptes personals sense justificació. **D'aplicació al personal que no tingui la jornada sotmesa a un calendari anual.** Amb els mateixos criteris que els assumptes personals s'hauran de recuperar, d'acord amb les necessitats dels serveis, abans del seu gaudiment o durant els quatre mesos següents, com màxim fins al 15 de gener de l'any següent.

Dies festius i tardes no recuperables

Art. 14 del Decret 56/2012, modificat pel Decret 48/2014 de jornada i horaris

Els dies que el Departament competent en matèria d'ocupació aprovi. Durant els **dies 24 i 31 de desembre i la tarda del dia de Sant Jordi** només s'han de mantenir els serveis essencials que determinin els secretaris i secretàries generals de cada departament dins del seu àmbit competencial.

Són tardes no recuperables les anteriors a les dues festes locals i/o a la festivitat de Reis, que es podran gaudir com assumptes personals durant tot l'any.

Aquests dies i aquestes tardes tenen caràcter de no recuperables i, si coincideixen amb dissabte, diumenge, festiu o jornada d'estiu, la Direcció General de Funció Pública ha de dictar les instruccions oportunes a l'efecte de compensació horària. No afecta les retribucions.

Vacances i dies addicionals per serveis prestats a la Generalitat

Article 46 del VI Conveni Únic. Art. 16, 17 i 18 del Decret 56/2012, modificat per Decret 48/ 2014 de jornada i horaris. Art. 50 de l'EBEP

22 dies laborables, o els dies que correspongui proporcionalment si el temps de servei durant l'any fos menor.

Observacions: per comptabilitzar un mes de vacances, quan no s'inicien el dia 1 del mes es computa de data a data, de tal manera que la reincorporació tindrà lloc el mateix dia del mes següent a aquell en el qual s'han iniciat. Les vacances s'han de gaudir durant l'any natural. No obstant això, si el permís de maternitat, paternitat

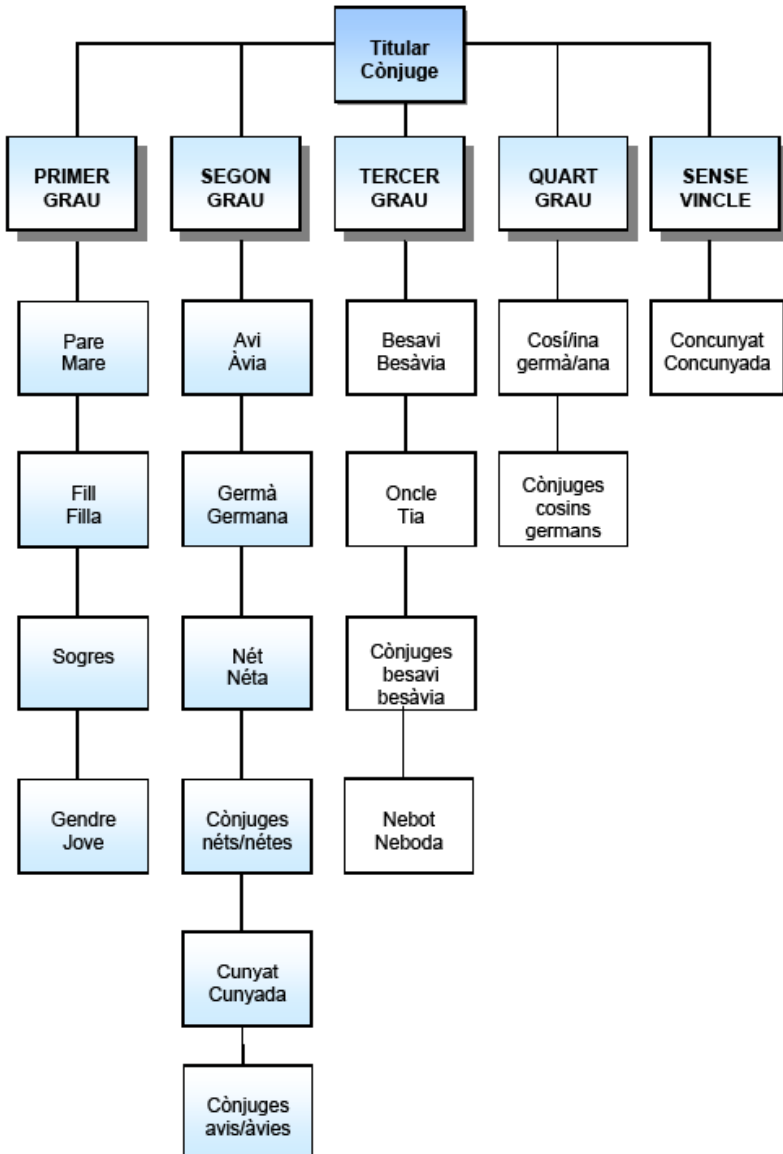
o d'atenció de fills prematurs coincideix amb el període de vacances, la persona afectada les pot gaudir un cop acabat el permís, fins i tot si s'ha acabat l'any natural, cas en què es podran gaudir durant l'any següent en el moment en què es reincorpori del permís. També en el cas de baixa per incapacitat temporal que impedeixi el gaudiment de les vacances durant l'any natural, es podran gaudir en el moment de la reincorporació de la baixa, sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

Les vacances es poden gaudir en períodes fraccionats. Cadascuna de les diferents fraccions ha de ser com a mínim d'una setmana natural. **El personal acollit al Decret 56/2012 podrà gaudir de 7 dies de manera independent i aïllada al llarg de l'any**, d'acord amb les necessitats dels serveis. (CIVE 24-04-14).

Dies addicionals per serveis prestats a la Generalitat: als 15 anys, 1 dia; als 20 anys, 2; als 25 anys, 3, i a partir de 30 anys, 4. En vigor a l'any natural següent de complir-se.

Us recordem que l'ATRI és una eina administrava que en cap cas substitueix ni pot obviar les garanties que atorga el procediment administratiu comú. Per això:

- **No dubteu en presentar peticions, mitjançant el registre d'entrada, sempre que ho considereu adient i molt especialment en situacions en què calgui guardar constància d'allò que heu demanat o reclamat.**
- **No dubteu a sol·licitar resolució escrita i motivada de les denegacions. Quan el motiu de la denegació són les necessitats del servei, cal que aquestes s'especifiquin si no són prou òbvies.**



IAC-CATAC
Via Laietana, 57, 4¹ 3^a
08003 BARCELONA

www.catac.cat
sindicat@catac.cat
Tel. 933 173 151

© 2018 IAC-CATAC
2a edició: octubre 2018

Maquetació: Maria Polo Bordonado
Escola d'Art i Disseny de Sant Cugat