

Funcionari

# Guia de Permisos

Personal Funcionari

Actualitzada setembre 2018

[www.catac.cat](http://www.catac.cat)

[sindicat@catac.cat](mailto:sindicat@catac.cat)

Tel. 933 173 151

LA MILLOR DEFENSA UN BON CATAC,  
LLUITA AMB LA IAC-CATAC!

**IAC**  
**CATAC**

# **Guia de Permisos**

Personal Funcionari

Actualitzada setembre 2018



## Jornada setmanal de 35 hores: no hi podem renunciar!

La IAC-CATAAC 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-CATAAC 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'ajustin 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 CATAAC***



- 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.....	8
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.....	12

### **REDUCCIONS DE JORNADA**

Interès particular.....	13
Discapacitat legalment reconeguda.....	13
Violència de gènere.....	13
Cura d'infants menors de 12 anys.....	14
Cura de persones discapacitades a càrrec.....	14
Cura de familiars d'un 65% de discapacitat o més, amb dependència o necessitat d'atenció especial... 15	15
Cura de familiar de 1r grau per raó de malaltia molt greu.....	15
Cura de fill/a menor afectat/da per càncer o una altra malaltia greu.....	15

### **LLICÈNCIES**

Assumptes propis sense retribució.....	16
Estudis relacionats amb el lloc de treball.....	16
Exercici de funcions sindicals.....	16

### **EXCEDÈNCIES**

Voluntària per interès particular.....	17
Voluntària per incompatibilitats.....	17
Voluntària per al manteniment de la convivència.....	17
Violència de gènere.....	18
Violència terrorista.....	18
Forçosa.....	18
Voluntària per cura de fill/a.....	19
Voluntària per cura de familiars.....	19

### **ALTRES**

Flexibilitat horària recuperable (25 hores anuals en jornada ordinària).....	21
Dies festius i tardes no recuperables.....	21
Vacances i dies addicionals per serveis prestats a la Generalitat.....	21

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

*RDL 20/2012, art.19.1 Decret 56/2012, modificat pel Decret 48/2014 de jornada i horaris*

6 dies a l'any, que a la Generalitat de Catalunya es tradueix en **50 hores** per la jornada de 37,30 hores, que 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.

Les hores de tardes no recuperables corresponents a dues festes locals i de Reis es podran acumular als assumptes personals.

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 pel treballador o treballadora.

**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 nou trienni, 1 dia més. Efectius al moment de ser meritats.**

***Deure inexcusable de caràcter públic o personal***

*Art. 96 del Decret legislatiu 1/1997*

**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.

### Trasllat de domicili

*Art. 96.1.b) del Decret legislatiu 1/1997*

**Permís d'1 dia per trasllat dins la mateixa localitat i fins a 4 en localitat diferent.**

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

### Assistència a exàmens i altres proves d'avaluació

*Art. 96.1.c) del Decret legislatiu 1/1997 i art. 48.d) de l'EBEP (RDLI 5/2015, de 30 d'octubre)*

**1 dia per 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.

### Absència per raó de violència de gènere

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

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. 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 de familiar**

*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. 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 a partir del segon/a. Ampliable en dues 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 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 les 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/a 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 de 16 setmanes 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. 12 de la Llei 8/2006, de conciliació, i 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'article 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 Llei pressupostos generals de l'Estat espanyol 2018*

**5 setmanes consecutives**, que es poden iniciar des de la data del naixement, adopció o acolliment o el dia immediatament posterior a l'acabament del permís de maternitat.

Pot gaudir del permís el progenitor o progenitora que no gaudeix del permís de maternitat. 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 del servei.

### **Lactància**

*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 compleix un any d'edat**. 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 funcionàries.

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

*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**. No afecta les retribucions.

c) Reducció de jornada **fins a un màxim de 2 hores**, amb disminució proporcional de les retribucions.

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. 17 de la Llei 8/2006, de conciliació*

Durada del permís:

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 hores 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. 18 de la Llei 8/2006, de conciliació*

**El temps necessari** per:

- a) exàmens prenats 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)*

- 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 o **4 dies** si es produeix en una localitat diferent.

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

### *Hospitalització de familiar*

*Art. 19 de la Llei 8/2006 de conciliació*

**2 dies laborables si el fet causant es produeix a la mateixa localitat on hi ha el centre de treball, ampliable a 4 dies si es produeix en un municipi diferent al del lloc de treball i a 6 dies** de manera excepcional, prèvia petició i justificació (els 6 dies són qüestionats actualment de forma unilateral per FP) per a acompanyar familiars de 1r. i 2n. grau de consanguinitat o afinitat.

Aquest permís comprèn totes les modalitats d'hospitalització: l'ingrés hospitalari, l'hospital de dia, l'hospitalització domiciliària i les intervencions quirúrgiques sense ingrés hospitalari que precisin repòs domiciliari, les quals caldrà acreditar a través d'un document mèdic.

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

Es pot gaudir dins del termini de deu dies naturals a partir de l'hospitalització del/la familiar, a voluntat del personal, i es poden emprar els dies del permís de forma discontinua.

El fet causant es justifica mitjançant justificant d'ingrés en centre hospitalari sense especificació del motiu mèdic. El permís d'hospitalització no pateix variació, contràriament al permís per mort, accident i/o malaltia greu que passa a regir-se per la normativa estatal a partir del 15/7/2012.

#### **No retribuït per atenció de familiar**

*Art. 20 de la Llei 8/2006, de conciliació.*

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

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

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

*Art. 9.1 del Decret 56/2012, modificat pel Decret 48/2014 de jornada i horaris*

El personal amb fills/es menors de 12 anys o que tingui al seu càrrec un/a familiar, fins al 1r grau de consanguinitat/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. 20 del Decret 56/2012, de jornada i horaris*

**Reducció d'un 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 la persona funcionària a la seva rehabilitació o tractament.**

No afecta les retribucions i no està subjecta a les necessites de 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. 26 de la Llei 8/2006, apartat d), i art. 49 d) de l'EBEP (RDLI 5/2015, de 30 d'octubre)*

**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 meitat.

El permís no resta subordinat a les necessitats del servei. L'article 49 de l'EBEP preveu 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. 26 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 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%** per reducció d'1/3 de jornada i **60%** per reducció de la 1/2 fins que el/la menor 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 ésser 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. 26 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. 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 o amb dependència o necessitat d'atenció especial***

*Art. 26 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.

***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 fins a 1/2 jornada, com a màxim, durant 1 mes.**

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, de Funció Pública*

**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. 95.2 i 122 del Decret legislatiu 1/1997 i Instrucció 4/2013, de 30 de desembre, de Funció Pública*

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. No la pot gaudir el personal interí ni eventual.

***Estudis relacionats amb el lloc de treball***

*Art. 95.1 i 122 del Decret legislatiu 1/1997*

**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 qual presta serveis i correspon als òrgans de personal apreciar l'existència o no d'aquest interès.

No la pot gaudir el personal interí ni l'eventual.

***Exercici de funcions sindicals***

*Art. 95 del Decret legislatiu 1/1997*

**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. 86.2.a) del Decret legislatiu 1/1997*

**No es pot romandre en aquesta situació menys de 2 anys continuats.** 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 en qualsevol administració pública durant els cinc anys immediatament anteriors a la sol·licitud.

D'altra banda, es declararà en excedència voluntària el personal funcionari que provingui d'altres situacions administratives i no compleixi amb el requisit de sol·licitar el reingrés al servei actiu en el termini establert per a cada una d'elles.

**Voluntària per incompatibilitats**

*Art. 86.2.c) del Decret legislatiu 1/1997*

Es concedeix si la persona funcionària es troba en situació de servei actiu en qualsevol de les administracions públiques i passa a prestar serveis en un altre organisme o entitat del sector públic, sempre que no li correspongui quedar en una altra situació i llevat que hagi obtingut l'autorització pertinent de compatibilitat. Té dret a reingressar a l'administració d'origen, prèvia sol·licitud, en qualsevol moment.

No es perceben retribucions i **no té una durada limitada prèviament.**

**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 grau personal, triennis ni drets passius. No hi ha reserva de destinació. En cas d'ocupació provisional del lloc de treball, l'excedència finalitza amb el cessament o la resolució de la convocatòria de provisió corresponent. No cal haver prestat serveis a l'administració pública un mínim de temps abans de demanar aquesta excedència.

**Violència de gènere**

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

**La seva durada és la que la persona treballadora sol·liciti. Aplicable també al personal funcionari interí.**

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.

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

**Violència terrorista**

*Art. 89.6 EBEP (RDLI 5/2015, de 30 d'octubre)*

**La seva durada és la que el/la treballador/a sol·liciti, prèvia sentència judicial ferma.**

Comporta reserva de lloc durant sis mesos, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini.

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

**Forçosa**

*Art. 90 del Decret legislatiu 1/1997*

**És una excedència no voluntària que s'acorda per part de l'administració.**

**Fins que es pugui reingressar** per vacant o concurs de trasllats, en el qual el/la funcionari/ària afectat/da ha de participar obligatòriament si no vol ser declarat/ada en situació d'excedència voluntària.

Es produeix en els casos següents:

- si es produeix una reducció de llocs de treball i no es poden mantenir els funcionaris afectats en servei actiu per manca de vacants pressupostades.
- si completa una suspensió ferma, se sol·licita el reingrés i no hi ha vacant amb dotació pressupostària.

Es té dret a les retribucions bàsiques i, si s'escau, a l'ajut familiar. És computable a efectes de drets passius i de triennis.

#### **Voluntària per cura de fill/a**

*Art. 4 de la Llei 8/2006, de conciliació*

**Com a màxim 3 anys** des de la data de naixement o de resolució judicial d'adopció o acolliment. **Aplicable també al personal funcionari interí.** En cas d'ocupar provisionalment un lloc de treball (Interí/na) la durada s'interromprà en la data del cessament o resolució de la convocatòria de provisió corresponent del lloc de treball.

No es perceben retribucions durant el temps de romandre en aquesta situació, computa als efectes de grau personal, 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 funcionàries 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. 5 de la Llei 8/2006 i article 89 de l'EBEP (RDLI 5/2015, de 30 d'octubre)*

Per tenir cura d'un/a familiar fins al 2n. grau de consanguinitat o afinitat, que no es pugui valer i que no tingui cap activitat retribuïda. Ha d'estar a càrrec de la persona funcionària. **Té una durada màxima de 3 anys. No hi ha durada mínima. Aplicable també al personal funcionari interí.**

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 (interí/na) al moment del cessament o la resolució de convocatòria de la provisió corresponent. 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 grau personal, 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 del servei, 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 les secretaries generals de cada departament dins del seu àmbit competencial.

Són **tardes no recuperables** les **anteriors a les dues festes locals i a la festivitat de Reis**, que es podran gaudir com assumptes personals durant 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***

*Art. 48 EBEP (RDLI 5/2015, de 30 d'octubre) que modifica els art. 16, 17 i 18 del Decret 56/2012, modificat pel Decret 48/2014 de jornada i horaris*

**22 dies hàbils** o els dies que corresponguin proporcionalment si el temps de servei durant l'any fos menor.

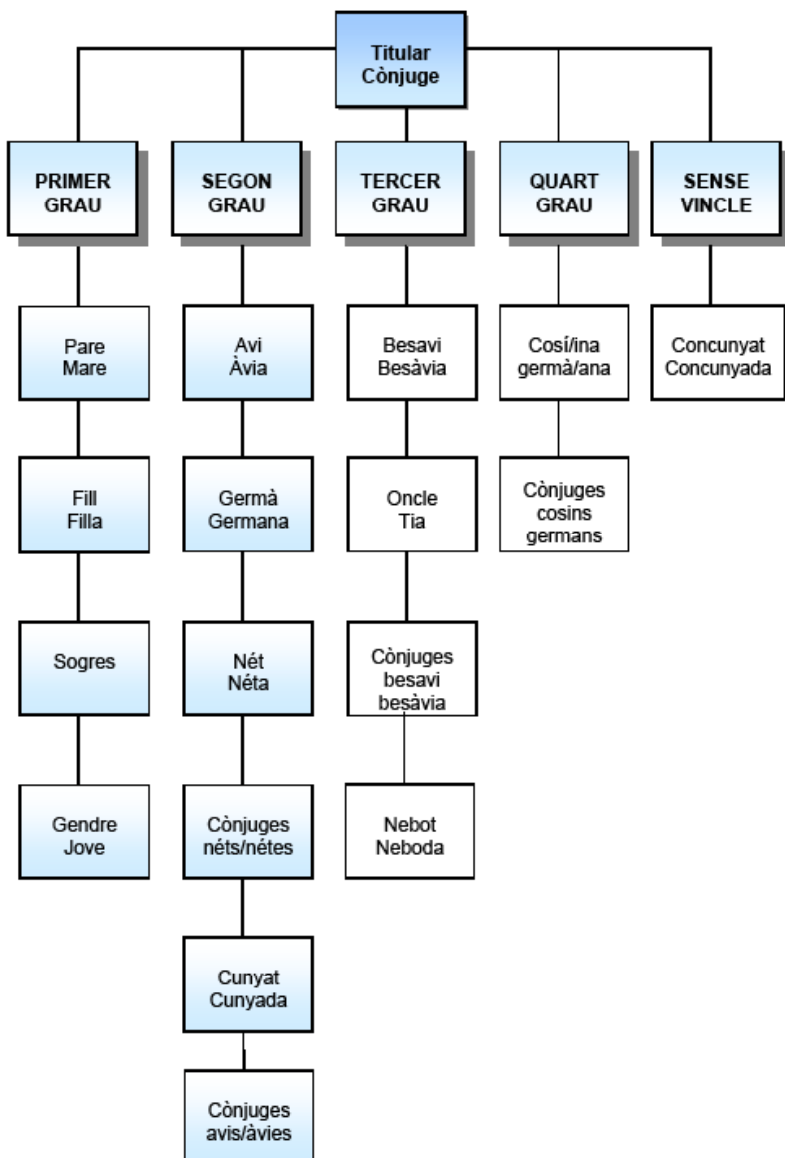
**Observacions:** Si el permís de maternitat, paternitat o d'atenció de fills/es prematurs/es coincideix amb el període de vacances, la persona afectada les pot gaudir un cop acabat el permís, fins i tot si s'ha acabat l'any natural, cas en què es podran gaudir durant l'any següent en el moment en què 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 setmanals. Cadascuna de les diferents fraccions ha de ser com a mínim d'una setmana natural. No obstant això, **7 dies de vacances es podran gaudir de manera independent** i aïllada al llarg de l'any, subjecte a les necessitats del servei

**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 . Entren 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, 4<sup>t</sup> 3<sup>a</sup>

08003 BARCELONA

[www.catac.cat](http://www.catac.cat)

[sindicat@catac.cat](mailto: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