

PERMISOS I LICÈNCIES DEL PERSONAL

El 20 d'octubre de 2021, la Junta d'INQAAHE representada pels següents Consellers:

- Deb Adair, presidenta (Comitè Executiu)
- Chan Basaruddin, vicepresident (Comitè Executiu)
- Anna Prades, tesorera (Comitè Executiu)
- Susanna Karakhanyan, expresidenta (sense dret de vot)

Es reuneix telemàticament i aprova el recull de permisos que pot gaudir el personal de l'INQAAHE tal com s'especifica a continuació com a recurs de referència per desenvolupar i establir l'estructura de treballadors de l'INQAAHE en el futur.

SUMARI

FONAMENTS.....	3
PROCEDIMENT.....	3
a) Permís per matrimoni o per inici de la convivència	4
b) Permís per matrimoni d'un familiar	4
c) Permís per naixement per a la mare biològica	4
d) Permís per adopció, per guarda amb finalitat d'adopció.....	5
e) Permís per adopció o acolliment internacional.....	6
f) Del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill/a.....	6
g) Permís per lactància.....	7
h) Permís per atendre fills/es prematurs/es o hospitalitzats després del part	8
i) Permís per atendre fills o filles amb discapacitats	8
j) Permís prenatal ó gestió de tràmits administratius per a l'adopció o l'acolliment	9
k) Permís per hospitalització, mort, accident o malaltia greu d'un familiar.....	9
l) Permís per situació de violència de gènere	10
m) Permís per flexibilitat horària recuperable	10
n) Permís per trasllat de domicili	11
o) Per a exàmens finals en centres oficials i per a altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en centres oficials	11
p) Permís per deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral.....	12
q) Permís per a visita mèdica	12
r) Permís per assumptes personals	13
s) Permís sense retribució per atendre un familiar	13
t) Llicència per a realitzar estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball.....	13
u) Llicència per assumptes propis sense retribució	14
v) Llicència per exercir funcions sindicals.....	14
w) Llicència sense retribució per càrrec electiu.....	14
x) Permís de bossa d'hores.....	15
y) Reduccions de jornada.....	15

FONAMENTS

Aquest document recull els permisos que pot gaudir el personal laboral de l'INQAAHE tal com es defineixen a la RESOLUCIÓ TSF/285/2020, de 28 de gener, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector d'oficines i despatxos de Catalunya per als anys 2019-2021 (codi de conveni núm. 79000375011994), la **Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic**, el **Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre**, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, i 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**.

Aquesta versió del document de Permisos i Llicències del personal de l'INQAAHE recull tots els canvis normatius que s'han produït i que apliquen a tot el personal de l-INQAAHE.

La normativa que desenvolupa aquest document es pot trobar a la Biblioteca de Normativa ubicada a la Intranet i que està a l'abast de tothom.

PROCEDIMENT

Per sol·licitar l'autorització un permís, s'ha de notificar internament amb antelació i aportar la documentació necessària que avala la sol·licitud, si s'escau.

a) Permís per matrimoni o per inici de la convivència

Art.9 L8/2006 – art. 48.j de l'EBEP i art. 47.a VI Conveni

El permís per matrimoni o inici de la convivència, tindrà una durada de quinze dies naturals consecutius, a gaudir en el termini d'un any des de la data del casament o l'inici de la convivència, en el cas de les unions estables de parella.

Si el dia del casament és laborable i tot seguit es vol gaudir d'aquest permís, el dia del casament computa com el primer dels quinze dies naturals consecutius del permís. En cas contrari, el dia del casament s'ha de tramitar com dia d'assumptes personals.

Documentació que cal acreditar: llibre de família i, en el cas de les unions estables de parella, escriptura pública o acta de notorietat de la convivència (d'acord amb l'article 10 de la Llei 10/1998, de 15 de juliol, d'unions estables de parella).

Sol·licitud: un mes abans de l'inici del seu gaudiment.

b) Permís per matrimoni d'un familiar

Art. 10 L8/2006 – art.47.g VI Conveni

Permís per a familiars fins a segon grau d'afinitat o consanguinitat si el dia del casament és un dia laborable en què hagi de prestar serveis.

Es concedirà un dia laborable si el casament és a Catalunya i dos dies si és fora de Catalunya (en aquest cas, un dels dos dies ha de coincidir amb el dia del casament).

Documentació que cal acreditar: document que acrediti el fet causant.

Sol·licitud: un mes abans de l'inici del seu gaudiment.

c) Permís per naixement per a la mare biològica

Art.11 L8/2006 - Art. 49.a EBEP i Art. 49.3 VI Conveni. Decret 56/2012 Article 17

El permís per naixement per a la mare biològica (maternitat) és de setze setmanes. Ampliable a 2 setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill/a, i per cada fill/a a partir del segon en el cas de part múltiple.

Les 6 primeres setmanes posteriors al part s'han de gaudir a jornada completa, són de descans obligatori i ininterromput per a la mare, o immediatament després de la resolució judicial o la decisió administrativa corresponent en el cas d'adopció, o acolliment.

En cas que tots dos progenitors treballin i transcorregudes les 6 primeres setmanes, es podrà gaudir de manera interrompuda fins els 12 mesos d'edat, amb un preavís mínim de 15 dies i per setmanes complertes.

En cas de l'ampliació de 2 setmanes, el gaudiment serà d'una setmana per cadascun dels progenitors.

Aquest permís es pot gaudir a jornada complerta o a temps a parcial, quan les necessitats del servei ho permetin.

Si coincideix aquest permís amb les vacances, aquestes es poden 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.

Durant el permís es té dret a participar en cursos de formació.

L'Institut Nacional de Seguretat Social (INSS) abonarà la prestació econòmica per maternitat als treballadors o treballadores que estiguin afiliats i en situació d'alta a la Seguretat Social i tinguin cobert el període de cotització exigida. En aquest cas, serà la persona interessada la que haurà de presentar a l'INSS la sol·licitud de prestació de maternitat (adjuntant el certificat d'empresa relatiu a la seva cotització) i la sol·licitud de modificació de retenció d'IRPF que consideri oportuna.

La persona interessada haurà de presentar, immediatament després del part, l'informe de maternitat a Recursos Humans.

Documentació que cal acreditar: informe de maternitat o llibre de família

Sol·licitud: un mes abans de l'inici del seu gaudiment.

d) Permís per adopció, per guarda amb finalitat d'adopció

Art.12 L8/2006 - Art.49.b EBEP i Art. 47.b del VI Conveni Decret 56/2012 Art.17

El permís per adopció, per guarda amb finalitat d'adopció o acolliment temporal o permanent és de 16 setmanes.

Les 6 primeres setmanes s'han de gaudir a jornada completa, de forma obligatòria i ininterrompuda, immediatament després de la resolució judicial o la decisió administrativa corresponent.

En cas d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment internacional, es pot iniciar el gaudiment d'aquest permís 4 setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

En cas que tots dos progenitors treballin i transcorregudes les 6 primeres setmanes, es podrà gaudir de manera interrompuda fins els 12 mesos d'edat, amb un preavís mínim de 15 dies i per setmanes complertes.

En cas de l'ampliació de 2 setmanes, el gaudiment serà d'una setmana per cadascun dels progenitors.

El progenitor pot triar iniciar el permís a partir de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, o a partir de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció, sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís.

En cas d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció, o acolliment d'un fill/a major de 12 mesos, el gaudiment haurà de ser ininterromput.

Aquest permís es pot gaudir a jornada completa o a temps a parcial, quan les necessitats del servei ho permetin.

Si coincideix aquest permís amb les vacances, aquestes es poden 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.

Durant el permís es té dret a participar en cursos de formació.

Documentació que cal acreditar: sentència judicial (adopció) o resolució administrativa (acolliment).

Sol·licitud: en un termini màxim de 3 dies.

e) Permís per adopció o acolliment internacional

ART.49.b EBEP

Es podran demanar fins a dos mesos de durada quan calgui el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen del nen o nena adoptat. Durant aquest període de temps es perceben únicament les retribucions bàsiques.

Aquest permís es pot gaudir de manera fraccionada.

Durant el permís es té dret a participar en cursos de formació.

Documentació que cal acreditar: documentació del procés d'adopció o acolliment internacional.

Sol·licitud: un mes abans de l'inici del seu gaudiment.

f) Del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill/a.

f.1 Per paternitat (supòsits famílies monoparentals)

Article 49.c. (f.1 Art. 13 L8/2006)

El permís consta de 16 setmanes de durada, a partir de l'1 de gener del 2021.

Ampliable a 2 setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill/a, i per cada fill/a a partir del segon, en els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples.

Les 6 primeres setmanes posteriors al fet causant són de descans obligatori i ininterromput a partir del fet causant.

En cas que tots dos progenitors treballin i transcorregudes les 6 primeres setmanes, es podrà gaudir de manera interrompuda fins els 12 mesos d'edat, amb un preavís mínim de 15 dies i per setmanes complertes.

En cas de l'ampliació de 2 setmanes, el gaudiment serà d'una setmana per cadascun dels progenitors.

En cas de que la mare compacti la lactància, aquest permís s'ha de gaudir a partir de la finalització de la compactació.

Aquest permís es pot gaudir a jornada completa o a temps a parcial, quan les necessitats del servei ho permetin.

Si coincideix aquest permís amb les vacances, aquestes es poden 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.

**** f1. Per paternitat: Aquest permís únicament és aplicable en supòsits de les famílies monoparentals amb guarda exclusiva del fill/fill:**

Durada de 4 setmanes, ampliable en dos dies més per cada fill/a a partir del segon.

Es podrà gaudir aquest permís a continuació del permís de naixement de la mare biològica, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment de fill/a.

Durant el permís es té dret a participar en cursos de formació.

La persona interessada haurà de presentar, immediatament després del part, la documentació acreditativa a Recursos Humans.

Documentació que cal acreditar: llibre de família. Document que acrediti la guarda exclusiva del fill/a (en el cas de famílies monoparentals).

Sol·licitud: cinc dies abans de l'inici del seu gaudiment.

(*) En el certificat d'empresa amb bases de cotització, per a la sol·licitud de paternitat, s'ha d'indicar el període que es gaudirà del permís dels 15 dies retribuïts.

g) Permís per lactància

Art.48.f EBEP i art. 3 del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març de mesures urgents per a la garantia de la igualtat)

Es té dret a gaudir dues fraccions de trenta minuts o una hora diària, per un període fins als 12 mesos del fill/a, des del finiment del permís de maternitat, i de manera anterior o consecutiu a la compactació de la reducció del primer any per guarda legal del fill o filla, si també es sol·licita aquesta reducció. En els casos de part, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple el permís s'incrementa proporcionalment, dues fraccions d'1 hora o dues hores diàries.

Tots dos progenitors tenen dret a gaudir del permís.

Hi ha la possibilitat de compactar el permís per lactància en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, supeditada a les necessitats del servei. A aquests efectes meriten les hores des de la data d'inici del permís compactat fins els 12 mesos del menor).

La compactació del permís de lactància d'un fill menor de dotze mesos, es pot gaudir únicament un cop finalitzada la totalitat del permís per naixement, adopció, guarda, acolliment o del progenitor diferent de la mare biològica respectiu.

El temps anterior s'ha de gaudir diàriament.

Durant el permís es té dret a participar en cursos de formació.

Documentació que cal acreditar: llibre de família o document oficial que acrediti l'adopció o l'acolliment.

Sol·licitud: abans de l'inici del seu gaudiment

h) Permís per atendre fills/es prematurs/es o hospitalitzats després del part

Art. 48.g i 49.a EBEP – Art.47.n VI Conveni

En el cas de naixement de fills/es prematurs/es o que hagin de ser hospitalitzats a continuació del part, és té dret a ampliar el permís per naixement per a la mare biològica (maternitat) i el permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda, acolliment o adopció en tants dies com el noutat es trobi hospitalitzat, amb un màxim de 13 setmanes addicionals.

Així mateix, el personal té dret a l'absència del lloc de treball durant un màxim de dues hores diàries amb percepció de retribucions íntegres o el dret a la reducció de la jornada fins a un màxim de dues hores amb disminució proporcional de retribucions. (Veure apartat de reduccions de jornada).

Aquest permís s'inicia a partir del finiment del permís per maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

Durant el permís es té dret a participar en cursos de formació.

Documentació que cal acreditar: informe hospitalari en què s'acrediti el temps d'hospitalització.

Sol·licitud: quan ocorri el fet causant.

i) Permís per atendre fills o filles amb discapacitats

Art. 17 L8/2006 i Art 47.o i p VI Conveni

Es podrà gaudir del temps necessari i no recuperable per assistir a reunions i visites en centres especials, així com de dues hores de flexibilitat horària diària per conciliar horaris amb centres d'educació especial o altres centres on el fill o filla rep atenció.

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

Documentació que cal acreditar: justificant d'assistència a reunions o visites en centres especials.

Sol·licitud: una setmana abans de l'inici del seu gaudiment (només en el cas de l'assistència a reunions i visites en centres especials).

j) Permís prenatal ó gestió de tràmits administratius per a l'adopció o l'acolliment

Art. 18 L8/2006

El permís es gaudirà pel temps indispensable per assistir a exàmens prenatals, és a dir, proves mèdiques relacionades amb l'embaràs (amniocentesi, ecografies, analítiques de sang, etc.) i tècniques de preparació al part, així com per fer els tràmits administratius a Catalunya per a l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu.

S'ha de justificar la necessitat de fer-ho en horari laboral.

Documentació que cal acreditar: justificant mèdic.

Sol·licitud: una setmana abans de l'inici del seu gaudiment.

k) Permís per hospitalització, mort, accident o malaltia greu d'un familiar

Art. 19 L8/2006 - Art. 48 EBEP i Art. 47.c VI Conveni

Aquests dies de permís no cal que siguin consecutius i s'han de gaudir dins els deu dies següents del succés, sempre i quant el familiar continuï hospitalitzat o requereixi d'atenció o cura domiciliària. En cas d'hospitalització superior a 10 dies es podrà gaudir mentre duri aquesta. Si hi ha canvi d'hospital de manera consecutiva, sense que el/la pacient torni al seu domicili habitual, no dóna dret a un nou permís.

Per hospitalització del o de la convivent o d'un/a familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: es té dret al gaudiment de dos dies laborables, ampliables a quatre dies laborables si el fet es produeix en un municipi diferent del municipi del lloc de treball. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a 6 dies laborables.

Aquest permís es podrà gaudir durant els deu dies següents a partir del succés, sempre i quant el familiar continuï hospitalitzat o requereixi d'atenció o cura domiciliària.

En el supòsit d'intervencions quirúrgiques sense pernoctació, tindrà la consideració d'ingrés hospitalari la continuació del tractament o la necessitat de cura i/o acompanyament del familiar després de la intervenció, aportant el corresponent justificant mèdic que així ho indiqui.

Les proves mèdiques amb sedació no donen dret al permís d'hospitalització.

Si hi ha canvi d'hospital de manera consecutiva, sense que el/la pacient torni al seu domicili habitual, no dóna dret a un nou permís.

Per mort, accident o malaltia greu d'un familiar:

- ❓ Quan es tracti d'un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat, es té dret al gaudiment de tres dies hàbils si el succés es produeix en la mateixa localitat¹ de destinació i al gaudiment de cinc dies hàbils si es produeix en una localitat diferent.
- ❓ En el cas d'un familiar de segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís és de dos o quatre dies hàbils en funció de si es tracta de la mateixa localitat de destinació o una altra.

Documentació que cal acreditar: document que acrediti el fet causant. Cada supòsit es justifica en un fet causant diferent la qual cosa permet concatenar permisos si les situacions succeeixen de manera consecutiva. Cada nou fet causant genera l'inici d'un nou permís.

Sol·licitud: quan ocorre el fet causant abans del seu gaudiment.

l) Permís per situació de violència de gènere

Art. 22 L8/2006 Art. 21 L8/2006

Es tindrà permís per absentar-se del lloc de treball per faltes d'assistència justificades el temps necessari per fer efectiva l'atenció necessària segons serveis socials, policials o de salut.

Així mateix, es tindrà dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.

Les retribucions no resten afectades.

Documentació que cal acreditar: informe dels serveis socials, policials o de salut.

Sol·licitud: quan ocorre el fet causant mitjançant abans del seu gaudiment.

m) Permís per flexibilitat horària recuperable

Art. 22 L8/2006

Es podrà demanar permís d'una a set hores per a visites o proves mèdiques de familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, així com per assistir a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills o filles.

Aquestes hores s'hauran de recuperar durant la mateixa setmana si és viable, o bé dins la setmana vinent. Sempre tenint en compte les necessitats del servei.

Documentació que cal acreditar: justificant mèdic o justificant d'assistència a la tutoria.

¹ S'entén per mateixa localitat municipis els nuclis urbans dels quals estan units sense solució de continuïtat per raons urbanístiques o similars i que disposin de serveis de transport urbans col·lectius comuns. Per exemple Hospitalet del Llobregat i Barcelona. En cas de discrepància en el còmput de la distància, es prendrà com a referència la dada facilitada per Google Maps.

Sol·licitud: mitjançant preferentment una setmana abans del seu gaudiment, sempre que sigui possible.

n) Permís per trasllat de domicili

Art. 96.1.b DL 1/1997 i Art. 47.1.d VI Conveni

El permís per trasllat de domicili, si no comporta un canvi de lloc de residència, és d'un dia.

Si comporta trasllat a una altra localitat s'ha de tenir en compte:

- ☐ Fins a 15 quilòmetres: un dia
- ☐ De 16 a 50 quilòmetres: dos dies
- ☐ De 51 a 150 quilòmetres: tres dies
- ☐ Més de 150 quilòmetres: quatre dies

Aquests dies s'entenen com a laborables i s'han de gaudir de manera consecutiva. A més, aquest permís es regeix pel principi d'immediatesa.

Documentació que cal acreditar: justificant del canvi de domicili (empadronament, factura de la mudança, factura d'un subministrament, escriptura, contracte de lloguer...).

Sol·licitud: quinze dies abans de l'inici del seu gaudiment.

o) Per a exàmens finals en centres oficials i per a altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en centres oficials

Art. 48.d EBEP – Art. 96.1.c DL 1/1997 i Art. 47.e VI Conveni

El personal laboral podrà gaudir de les vint-i-quatre hores anteriors als exàmens finals, així com del temps indispensable en el cas de les proves definitives d'avaluació i alliberadores en centres oficials.

S'entén per examen final aquelles proves que comprenen la totalitat d'una assignatura o matèria educativa d'un títol oficial homologat (formació reglada).

A més, també es podrà gaudir d'aquest permís per assistir únicament a proves selectives i de provisió de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Entre d'altres, no s'entenen com a exàmens en centres oficials:

- Carnet de conduir;
- Proves de selecció o provisió d'administracions públiques o organismes que no siguin Generalitat de Catalunya.

Documentació que cal acreditar: justificant del centre que especifiqui si la prova és final o parcial en què consti la data de l'examen o prova i l'hora d'entrada i sortida.

Sol·licitud: una setmana abans de l'inici del seu gaudiment.

p) Permís per deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral.

Art. 96 DL 1/1997 i Art. 47.f VI Conveni

Es concedirà el temps indispensable per a gestions en organismes públics o privats que no es puguin complir fora de l'horari de treball, que tinguin caràcter personal i indelegables i que l'incompliment de les quals generi una responsabilitat d'índole civil, penal o administrativa per a la persona.

S'entén com a deure inexcusable:

- ❑ Visites o proves mèdiques de familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat així com per assistir a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills o filles que atesa la seva regularitat la recuperació de les hores faci incompatible la conciliació de la vida familiar i laboral.
- ❑ Exercici del càrrec electiu d'una corporació local (article 75.4 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local), sempre que siguin plens convocats de manera urgent i puntual.
- ❑ Tràmits urgents i inajornables davant instàncies judicials o administratives (participar com a jurat, pèrit, demandat, demandant, etc.). Altres deures que puguin donar lloc a responsabilitat civil, penal, administrativa o disciplinària en cas d'incompliment (per exemple, una citació judicial).
- ❑ Participació en un procés electoral o dret de sufragi.

Entre d'altres, no s'entén com a deure inexcusable:

- ❑ Tràmits en notaries
- ❑ Reunions habituals en corporacions locals
- ❑ Participació com a voluntari o voluntària de protecció civil

Documentació que cal acreditar: document que acrediti el fet causant i, si escau, justificació o declaració responsable que no es pot realitzar fora de l'horari de treball.

Sol·licitud: una setmana abans de l'inici del seu gaudiment, si es possible.

q) Permís per a visita mèdica

Es sol·licita per l'apartat de tràmits del Sharepoint dins de permisos no recuperables, però és regula com una absència segons la Instrucció 2/2013, de 30 de desembre, sobre justificació d'absències per motius de salut i per assistència a consulta mèdica del personal al servei de l'Administració de la Generalitat.

Cal tenir en compte que l'assistència a consulta mèdica ha de concertar-se fora de l' horari de treball i, els casos en que aquesta circumstància no sigui possible, han de quedar degudament acreditats mitjançant declaració responsable de la persona interessada.

Sol·licitud: amb suficient antelació.

r) Permís per assumptes personals

Art. 48.k i DA 13ena EBEP – Art. 19 D56/2012 i Art.47 VI Conveni

El personal de l'INQAAHE disposa de 6 dies anuals de permís per assumptes personals que corresponen a 50 hores anuals en el supòsit d'un any complet de servei, i 33,5 hores en reducció d'1/3 de la jornada, o la part proporcional que correspongui quan el temps realment treballat és inferior a l'any o en altres casos de reducció de jornada.

Es podran disposar de dos dies addicionals d'assumptes propis a partir del sisè trienni i un dia addicional a aquests per cada trienni complet a partir del vuitè.

El personal pot acumular aquest permís a les vacances i fraccionar-ne el gaudiment en matins, tardes o hores, sense que puguin superar-se les 50 hores en jornada ordinària o, en el seu cas, la part proporcional corresponent per aquest concepte.

Aquest permís per assumptes personals sense justificació té un període de gaudiment del'1 de gener al 15 de gener de l'any següent i està condicionat a les necessitats del servei.

Sol·licitud: una setmana abans del seu gaudiment, sempre que sigui possible.

s) Permís sense retribució per atendre un familiar

Art. 20 L8/2006

Aquest permís es podrà demanar per atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat del causant d'un mínim de deu dies i un màxim de tres mesos; excepcionalment, es podrà prorrogar per tres mesos més.

Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat.

Documentació que cal acreditar: document que acrediti la relació familiar o el grau d'afinitat.

Sol·licitud: un mes abans de l'inici del seu gaudiment, sempre que sigui possible.

t) Llicència per a realitzar estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball

Art. 48.1 VI Conveni

Es podrà concedir llicències no retribuïdes per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del/de la cap de l'àrea en la qual la treballadora presti serveis i aprovat per direcció. Només si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'Administració, el treballador/a té dret a percebre totes les retribucions.

Documentació que cal acreditar: certificat de matrícula al curs.

Sol·licitud: un mes abans de l'inici del seu gaudiment.

u) Llicència per assumptes propis sense retribució

Art.48.2 VI Conveni

La durada mínima de la llicència per assumptes propis sense retribució és d'un dia. Els dies de llicència es gaudeixen de manera consecutiva. La durada màxima serà de 6 mesos, cada dos anys. La concessió d'aquesta llicència està subordinada a les necessitats del servei.

Observacions: El temps de llicència computa a efectes d'antiguitat. Hi ha reserva del lloc de treball.

Sol·licitud: un mes abans de l'inici del seu gaudiment.

v) Llicència per exercir funcions sindicals

Art. 48.3 VI Conveni

Les llicències per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació de personal s'atindran al que s'estableixi legalment sobre aquesta matèria.

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 subjecte a necessitats del servei.

No afecta les retribucions.

w) Llicència sense retribució per càrrec electiu

Es podran concedir llicència sense cap retribució per al personal que ho sol·liciti quan ostenti un càrrec electiu a nivell autonòmic, provincial o estatal en alguna organització sindical que tingui presència en algun dels òrgans unitaris de representació de l'Administració de la Generalitat, mentre duri el seu mandat.

Sol·licitud: un mes abans de l'inici del seu gaudiment.

x) Permís de bossa d'hores

El personal de l'INQAAHE pot disposar dins de la seva jornada ordinària de 25 hores anuals, o la part proporcional que correspongui quan el temps realment treballat sigui inferior a l'any o en els casos de reducció de jornada, de flexibilitat horària recuperable i supeditades a les necessitats del servei.

Aquestes hores es gaudiran amb els mateixos criteris que el permís d'assumptes personals i s'hauran de recuperar, abans del seu gaudiment o durant els quatre mesos següents.

Documentació que cal acreditar: No cal adjuntar documentació.

Sol·licitud: Tant en cas de les hores a treballar com a gaudir caldrà que hi hagi un acord previ entre la persona interessada i el seu cap sobre el motiu de realitzar l'excés hores i sobre com es realitzarà la recuperació d'aquestes.

La sol·licitud s'haurà d'autoritzar abans del seu gaudiment.

El gaudiment de les hores es pot fer, prèvia autorització del cap, abans del seu gaudiment o durant els quatre mesos següents i, com a màxim, fins al 15 de gener de l'any següent.

y) Reduccions de jornada

Reducció de jornada amb reducció proporcional de retribucions Article 47.k del VI Conveni i Llei 8/2006.

Sens perjudici del que estableix l'article 26.a de la Llei 8/2006, les persones que per raó de guarda legal tenen cura directa d'un fill o filla menor de dotze anys poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada, amb la reducció proporcional de retribucions. Només si les necessitats del servei ho permeten, aquesta reducció pot ésser d'una altra fracció de jornada, que ha d'ésser en tot cas d'entre la vuitena part i la meitat de la jornada.

Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions

Article 47.k del VI Conveni i Llei 8/2006

Les persones a les quals s'aplica aquesta llei poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els supòsits següents:

a) Per tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal. Es tindrà dret a gaudir de forma compactada, d'acord a les necessitats del servei, i a partir del finiment del permís de maternitat o paternitat, el primer any de la reducció que podrà implicar o bé una regularització de les retribucions o bé la prestació de serveis en jornada completa perceben la retribució en funció de la reducció sol·licitada.

(Instrucció 4/2012 compactació reducció jornada per cura fill/a menor 6a)

- b) Per tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- c) Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.
- d) Les dones víctimes de la violència de gènere, per fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

Aquestes reduccions de jornada constitueixen un dret individual dels treballadors/ores. No obstant això, si dos o més treballadors/ores de la mateixa àrea generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'àrea.

Sense perjudici del que es disposa en el paràgraf anterior, si dos o més treballadors/ores, en qualsevol règim, generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, només un d'ells/elles es podrà beneficiar del dret a la percepció del 80% o el 60% de retribució en el supòsit de reducció de jornada per tenir cura d'un/a familiar incapacitat/da.

❓ Permís de reducció de jornada per interès particular

Es podrà sol·licitar, per interès particular, la reducció de la jornada en un 15%, un terç o la meitat, amb reducció proporcional de les seves retribucions. A la sol·licitud esmentada es concretarà la manera en què es desitja aplicar la jornada reduïda sobre el règim horari propi.

La concessió resta subordinada a les necessitats del servei de l'Administració de

la Generalitat. Així mateix, no es pot sol·licitar la realització de la jornada ordinària fins que transcorri un any des de l'inici d'aquesta reducció de la jornada i el personal que hagi gaudit de la reducció esmentada ha de romandre un any com a mínim en règim de jornada ordinària.

Aquesta reducció de jornada és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins a la finalització del termini de la reducció.

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

❓ Permís de reducció de jornada per atendre un familiar de primer grau per raons de malaltia molt greu.

Per necessitat d'atendre a un familiar de primer grau es podrà sol·licitar una reducció de fins el cinquanta per cent de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i amb una durada màxima d'un mes.

Si hagués més d'un titular per gaudir aquest dret per al mateix fet causant, el temps de gaudiment d'aquesta reducció es podrà prorratejar entre els mateixos, respectant, en tot cas, el termini màxim d'un mes.

❓ Permís de reducció de jornada per cura de fill menor amb càncer o altra malaltia greu.

Per necessitat de cura de fill menor amb càncer o altre malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent acreditada per l'informe de serveis de salut competents, es podrà sol·licitar una reducció de com a mínim la meitat de la jornada, percebent les retribucions íntegres.

Pels casos de malaltia greu diferent al càncer, es considerarà "ingrés hospitalari de llarga durada" la continuació del tractament o la cura del menor posterior a l'alta hospitalària.

La durada serà mentre duri l'hospitalització i/o el tractament continuat i com a màxim fins que el menor compleixi 18 anys.

La concessió de les reduccions de jornada son incompatibles amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat econòmica, remunerada o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

Documentació que cal acreditar: document que acrediti el fet causant.

Sol·licitud: dies abans del seu gaudiment. Així mateix, les reincorporacions a la jornada ordinària es sol·licitaran amb quinze dies d'antelació.