

## **RECULL DE CRITERIS DE GESTIÓ QUANT A PERMISOS I REDUCCIONS DE JORNADA**

### **BONES PRÀCTIQUES EN LA GESTIÓ DELS PERMISOS I LICÈNCIES**

---

- Els permisos relacionats amb la conciliació de la vida laboral i familiar són un dret del treballador, el responsable de Recursos Humans pot participar en la ponderació del gaudiment d'acord amb les necessitats pròpies de la prestació del servei sanitari.
- El professional és el client del personal de Recursos Humans, aquest fet ha d'orientar la seva gestió.
- Des de Recursos Humans es gestionen persones, la qual cosa implica celeritat i tacte en el tracte.
- Qualsevol denegació d'un permís o reducció de jornada ha d'estar suficientment motivada i fonamentar-se en causes objectives.
- La informació referida als drets i deures del professional ha de ser fàcilment localitzable per la persona interessada.
- El responsable de Recursos Humans ha de ser proactiu i transparent en la transmissió d'informació respecte els permisos i llicències que afecten els professionals que té adscrits.
- Cal garantir la confidencialitat respecte les situacions sensibles que es gestionen i emprar els mitjans més segurs per assolir aquest objectiu.
- Escoltar activament el professional per cercar solucions a les qüestions que plantegi.
- Mostrar coherència en les decisions preses.
- Identificar els interlocutors de Recursos Humans en cada matèria.

### **NORMATIVA REGULADORA**

---

#### Personal estatutari, funcionari i laboral:

- Llei 7/2007, de 12 d'abril, que aprova l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP).
- 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.

#### Personal estatutari:

- Llei 55/2003, de 16 de desembre, del personal estatutari dels serveis de salut.
- II Acord de la Mesa Sectorial de Negociació de Sanitat.
- Instruccions dictades des de la Direcció Gerència de l'ICS.

#### Personal funcionari:

- Decret 56/2012, de 29 de maig, sobre jornada i horaris de treball del personal funcionari al servei de l'Administració de la Generalitat.
- Decret 48/2014, de 8 d'abril, pel qual es modifica el Decret 56/2012, de 29 de maig, sobre jornada i horaris de treball del personal funcionari al servei de l'Administració de la Generalitat.
- Decret legislatiu 1/1997, de 21 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.

#### Personal laboral:

- 6è Conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya de personal laboral de la Generalitat de Catalunya.
- Decret 56/2012, de 29 de maig, sobre jornada i horaris de treball del personal funcionari al servei de l'Administració de la Generalitat.
- Decret 48/2014, de 8 d'abril, pel qual es modifica el Decret 56/2012, de 29 de maig, sobre jornada i horaris de treball del personal funcionari al servei de l'Administració de la Generalitat.
- Al personal laboral no inclòs al 6è Conveni se li aplica la normativa de personal estatutari, excepte en determinats aspectes que s'hi fa constar expressament.

- Al personal resident se li aplica el Reial decret 1/1995, de 24 de març, de l'Estatut dels treballadors pel que fa a permisos i vacances, excepte el que s'estableix al Reial decret 1146/2006, de 6 d'octubre per a assumptes personals.
- Al personal laboral penitenciari no integrat se'ls aplica el règim propi del personal laboral conveni, els acords sindicals signats amb els representants legals durant el temps que prestaven serveis al Departament de Justícia van caure quan es va produir el passí de la gestió del personal sanitari penitenciari a l'ICS. Únicament resta vigent i només per aquest personal no integrat (a falta d'un altre criteri de l'ICS), l'Acord sobre els criteris per a l'elaboració de calendaris de treball per al 2014 signat el 18 de desembre de 2013 entre el Departament de Justícia i el Comitè Intercentres del moment.

## CRITERIS GENERALS

---

### Parentiu respecte al/ a la sol·licitant del permís:

- De primer grau ascendent per consanguinitat: pare, mare.
- De primer grau descendent per consanguinitat: fills.
- De primer grau ascendent per afinitat: sogres.
- De primer grau descendent per afinitat: gendre, nora.
- Es considera que hi ha parentiu de primer grau, també, en el cas del cònjuge.
- Les separacions legals o divorcis extingeixen la vinculació amb la parella. Així mateix, la defunció d'un dels cònjuges també trenca el vincle amb els familiars de la parella difunta.
- Hi ha vincle per afinitat de primer grau en el cas de la parella o cònjuge del pare o la mare del treballador (padrastra o madrastra) i en el cas dels fills de la parella (fillastres).
- De segon grau col·lateral per consanguinitat: germans.
- De segon grau col·lateral per afinitat: cunyats.
- De segon grau ascendent per consanguinitat o afinitat: avis.
- De segon grau descendent per consanguinitat o afinitat: néts .
- Hi ha vincle per afinitat de segon grau en el cas dels germanastres del treballador.
- Respecte al segon grau, són cunyats per consanguinitat el marit o la muller del germà o la germana del professional; per afinitat són els germans o germanes del marit o la muller del treballador.

La Llei 10/1998, de 15 de juliol, d'unions estables de parella a la qual es referia la Llei 8/2006 quant es referia a les unions estables de parella, va ser derogada per la Llei 25/2010, de 29 de juliol, del llibre segon del Codi Civil de Catalunya, relatiu a la persona i la família, per tant, s'ha d'aplicar l'article 234 que disposa que:

*"Dues persones que conviuen en una comunitat de vida anàloga a la matrimonial es consideren parella estable en qualsevol dels casos següents:*

- a) Si la convivència dura més de dos anys ininterromputs i, aquests, s'acrediten mitjançant una escriptura pública o acta notarial.*
- b) Si durant la convivència, tenen un fill comú.*
- c) Si la convivència és igual o inferior a dos anys i formalitzen la relació en escriptura pública."*

Per tant NO serveix el certificat del padró com a acreditació.

Els matrimonis i els fills en comú, s'acrediten aportant el llibre de família.

- Progenitors: les persones que assumeixin per mitjà d'un document públic la maternitat o la paternitat compartida del fill o filla d'una altra persona són considerades progenitors d'aquests. S'adjunten quadres gràfics amb les filiacions més complexes.



Gran Via de les Corts Catalanes, 587  
08007 Barcelona  
Telèfon 93 482 41 00  
Telefax 93 482 45 25

#### **Còmput de dies:**

- Dies naturals: de dilluns a diumenge.
- Dies hàbils: de dilluns a dissabte no festiu.
- Dies laborables: dies de treball segons calendari (de dilluns a divendres, de dilluns a dissabte o de dilluns a diumenge, segons calendari).
- La no prestació efectiva de serveis (permís per assumptes personals sense retribució, permís sense sou per atendre familiars, excedències) comporta el descompte proporcional de dies d'assumptes personals i vacances.
- Es considera setmana 7 dies naturals.

#### **Meritació de les vacances:**

- Personal estatutari, laboral i resident: any natural.
- Personal funcionari i laboral conveni: de setembre a agost.

#### **Particularitats segons els vincles:**

- Els permisos es concedeixen tant al personal amb vinculació definitiva com al personal interí (excepte en aquells casos en què el personal interí està expressament exclòs).
- Les llicències només es concedeixen al personal amb vinculació definitiva.
- Les excedències només es concedeixen al personal amb vinculació definitiva (excepte les relacionades amb la conciliació).

#### **Temps parcial**

Gaudiment dels permisos i vacances en el cas dels treballadors amb nomenaments a temps parcial: el gaudiment del permís és en funció del percentatge del seu nomenament.

Si el treballador treballa de manera compactada, les hores mensuals que li corresponen ho seran en funció del percentatge del seu nomenament; encara que el dia treballi ho faci al 100% de la jornada, se li han de donar les hores de permís corresponents en funció del seu nomenament excepte que el responsable del professional consideri oportú donar-li el dia que sencer i arbitrar les recuperacions que siguin pertinents.

#### **Permisos i vacances**

Els fets causants que esdevinguin durant els períodes de vacances, durant el gaudiment d'algun tipus de permís o durant els dies de lleure no donaran lloc a cap tipus de permís addicional. La finalitat del permís és poder atendre la situació provocada pel fet causant que ja es pot atendre si la persona es troba de vacances, permís o dia de lleure.

#### **Equivalències de jornades:**

Les jornades a tenir en compte són les establertes en la Instrucció dictada per la Direcció Gerència que en cada moment estigui en vigor.

Es tracta de jornades netes, és a dir: prestació efectiva de serveis.

#### **Tipus de vincles**

Quan es parla de personal laboral, s'entén inclòs tant el personal laboral conveni com els laborals de l'ICS (caps d'unitat d'hospitals, laborals temporals de fora de l'espai Shengen i personal laboral d'alta direcció).

Quan un permís o reducció de jornada afecta únicament al personal laboral conveni, s'hi fa constar així. Només s'ha d'entendre que hom es refereix als residents quan s'hi fa referència expressa.

**Criteris de compactació:**

S'adjunta un document amb els criteris establerts.

**PERMISOS**

---

**Vacances**

- 22 dies hàbils. 22 dies hàbils no són un mes natural. Per al personal estatutari, funcionari i laboral.
- 30 dies naturals a l'any per al personal resident.
- Es podran gaudir fins al 31 de desembre. Aquest termini no és prorrogable.
- No s'entendran com a dies hàbils els dissabtes, sense perjudici de les adaptacions que s'estableixen pels horaris especials. Els dies laborables a computar de vacances són, amb caràcter general, de dilluns a divendres, excepte si el calendari laboral preveu que es treballin dissabtes, diumenges o festius.
- Per al personal estatutari, les equivalències a aplicar en funció de les diferents jornades són les resultants d'aplicar una regla de tres tenint en compte que un dia en jornada ordinària equival a 7,5 hores.
- Personal estatutari: gaudiment de fins a 5 dies de manera independent (d'un en un).
- Personal funcionari i laboral: gaudiment de fins a 7 dies de manera independent.
- L'autorització resta supeditada a les necessitats del servei.
- 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.
- En cas que la maternitat/paternitat/fill prematur/risc per embaràs impedeixi gaudir de les vacances programades segons calendari, aquestes es gaudiran immediatament després del finiment de la causa que ha impedit el gaudiment. En cas que no estiguin programades per calendari s'entendrà que s'han pogut gaudir i per tant no dóna lloc al gaudiment posterior si la persona ha treballat un mínim de 6 mesos de l'any natural.
- En el cas de baixa per IT que impedeixi el gaudiment de les vacances durant l'any natural o IT sobrevinguda durant el període de vacances, aquestes 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. El gaudiment s'iniciarà el primer dia laborable posterior a l'alta mèdica l'endemà de l'alta i de forma ininterrompuda, excepte si per necessitats del servei es considera més adequada una altra distribució.
- Amb caràcter general no es poden acumular dies d'assumptes personals a les vacances. Només en supòsits excepcionals a valorar pels responsables de Recursos Humans i sempre que les necessitats assistencials ho permetin es podrà autoritzar la acumulació.
- Quan un professional s'incorpori a l'ICS provinent d'una Administració Pública diferent, les vacances meritades fora de l'ICS o fora de la Generalitat en el cas de funcionaris, es perden.

**Assumptes personals**

- 5 dies per al personal estatutari, funcionari i laboral (d'acord amb la darrera modificació de l'EBEP per l'art. 28.3 de la Llei 15/2014, de 16 de setembre, de racionalització del Sector Públic i altres mesures de reforma administrativa).
- El personal resident té dret a gaudir els mateixos dies que el personal estatutari.

- Els dies de lleure es gaudiran en dies sencers (d'acord amb la jornada diària de treball). Únicament el personal funcionari i laboral conveni (sempre que el servei ho permeti i el responsable directe l'autoritzi) aquests dies es poden gaudir per hores.

#### **Matrimoni i inici de la convivència**

- Per al personal estatutari, funcionari, laboral i resident 15 dies naturals consecutius a gaudir en el termini d'un any comptador a partir del fet causant, sempre i quan continuï vigent el contracte/nomenament durant el qual es produeix l'esmentat fet causant.  
El personal resident només pot gaudir del permís per matrimoni. L'ET no preveu cap permís per inici de la convivència.
- Si hi ha una continuïtat en els contractes en el mateix àmbit/hospital, el permís no es perd. Entre diferents àmbits/hospitals de l'ICS sí ja que estariem davant un nou contracte/nomenament.
- Només hi ha una data de còmput del permís per matrimoni: la que canvia l'estat civil (una cerimònia religiosa no ho fa).
- Mitjans d'acreditació: vegeu pàgina 2.

#### **Matrimoni de familiar fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat**

- Per al personal estatutari, funcionari i laboral 1 dia ampliable a 2 dies en cas que tingui lloc fora de Catalunya. Es gaudirà el dia del fet causant i, en el cas de 2 dies, el segon serà l'anterior o el posterior a elecció del treballador (tant si el professional té jornada diürna, nocturna o mixta).
- Dies naturals.
- Mitjans d'acreditació: vegeu pàgina 2.

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

- Per al personal estatutari, funcionari i laboral 5 dies laborables consecutius a gaudir dins dels 10 següents a la data naixement o adopció.
- Ampliable per part, adopció o acolliment múltiple a 10 dies per a 2 fills i a 15 per a 3 o més.
- Per al progenitor que no gaudeixi de permís de maternitat.
- La consideració de "dia laborable consecutiu" l'haurà de determinar cada centre de treball en funció del calendari del professional.
- Acreditació mitjançant llibre de família, resolució administrativa o judicial.
- L'acolliment haurà de ser per un període no inferior a un any, per tant els acolliments temporals no generen permís.
- Certificat conforme un l'altre progenitor no gaudeix del permís, en cas que els dos són titulars del dret com a personal de la Generalitat.
- A continuació d'aquest permís es podran gaudir d'altres (vacances, assumptes personals, etc.).
- No podrà gaudir del permís per naixement, adopció o acolliment qui estigui gaudint del permís per maternitat. Així doncs la persona titular del permís per maternitat no podrà acumular aquest permís, tampoc en el cas de les famílies monoparentals.

Per al personal resident aquest permís serà de 2 dies o 4 dies en cas de desplaçament.

2 dies hàbils consecutius, a partir del fet causant, si el succés és en la mateixa localitat. 4 dies hàbils consecutius si es produeix en localitat diferent.

Als efectes del còmput dels dies de permís, es considera mateixa localitat indistintament la del lloc de treball i la del domicili del treballador, per tant només si el fet es produeix en una localitat diferent de qualsevol d'aquestes dues es té dret al termini ampliat. Es considera localitat del domicili la que consta al Sistema d'Informació de Personal. Consultada doctrina sobre l'EBEP es pot entendre que en els llocs on no hi hagi Àrea Metropolitana, per entendre que es tracta de "diferent localitat" cal que el fet causant es produeixi en una localitat diferent tant de la del lloc de treball com de la del domicili.

També es consideren la mateixa localitat els municipis els nuclis urbans dels quals estiguin units sense solució de continuïtat per raons urbanístiques o similars i que disposin de serveis de transports urbans col·lectius comuns (per exemple l'Àrea Metropolitana de Barcelona, que es compon actualment de 36 municipis). En casos com el de l'Àrea Metropolitana, els municipis que la componen no cal que siguin limítrofes. Trobareu la relació de municipis que actualment la componen al link següent: <http://www.amb.cat/s/web/area-metropolitana/municipis-metropolitans.html>

#### **Permís per maternitat**

- Per al personal estatutari, funcionari, laboral i resident, 16 setmanes ininterrompudes ampliables en dues setmanes més en cas de discapacitat del fill i per cada fill a partir del segon en cas de part múltiple.
- El permís es pot distribuir a opció de la professional, sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part.
- La maternitat biològica té com a persona beneficiària a la mare, motiu pel qual el permís es concedeix també en el cas que el fill neixi mort.
- En cas necessari de desplaçament previ, en casos d'adopció o acolliment internacional es tindrà un permís de fins a 2 mesos amb percepció de les retribucions bàsiques. Aquest permís es podrà fraccionar quan la normativa del país on es realitza l'adopció o acolliment internacional així ho exigeixi en el seu protocol. El còmput total de les fraccions no podran superar els 60 dies.
- En cas d'adopció o acolliment el permís computa a partir de la sentència judicial. En adopció internacional es pot començar fins a 4 setmanes abans.
- En cas de cessió de part del permís a l'altre progenitor (a excepció de les primeres 6 setmanes que són de descans obligatori per a la mare), aquesta no es farà de forma alternativa.
- El permís per maternitat podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial sempre que les necessitats del servei ho permetin.
- Els criteris de gaudiment a temps parcial els estableix l'INSS, vegeu el link següent: [http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Maternidad/RegimenGeneral/NacimientoDerecho28304/index.htm#28317](http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Maternidad/RegimenGeneral/NacimientoDerecho28304/index.htm#28317)
- En el cas del part prematur o altres supòsits en què el nounat hagi de ser hospitalitzat a continuació del part, el permís per maternitat es veu afectat en tant que podrà ser suspès o podrà ser ampliat en la seva durada fins a un màxim de tretze setmanes. Aquest benefici el podrà gaudir el progenitor que estigui gaudint del permís per maternitat, tant si és el pare com si és la mare.

#### **Per al personal resident:**

Tenen dret a suspensió contractual per maternitat.

#### **Permís per paternitat**

- Per al personal estatutari, funcionari i laboral 4 setmanes consecutives per al progenitor que no gaudeixi del permís per maternitat excepte en casos de família monoparental amb guarda legal exclusiva del fill, que el pot gaudir a continuació del de maternitat. Només es pot acumular el permís per maternitat i el de paternitat en una sola persona quan es tracta de famílies monoparentals.
- No ampliable en cas de part, acolliment o adopció múltiple.
- Es pot gaudir durant el període comprès des del finiment del permís per naixement del fill, des de la resolució judicial d'adopció o a partir de la decisió administrativa d'acolliment, i fins que finalitzi el permís per maternitat, o també immediatament després del finiment d'aquest permís.
- El supòsit de part prematur o amb hospitalització a continuació del part, poden afectar el pare en dos aspectes:
  - Com a beneficiari del permís de maternitat (si el té cedit per la mare) el qual podrà ampliar-lo fins a l'alta hospitalària del nounat o fins a un màxim de 13 setmanes.



Gran Via de les Corts Catalanes, 587  
08007 Barcelona  
Telèfon 93 482 41 00  
Telefax 93 482 45 25

- Com a beneficiari del permís de paternitat ja que podrà endarrerir el seu gaudiment fins a l'alta hospitalària o fins a l'acabament de l'ampliació del permís de maternitat (13 setmanes).

En cap cas, l'incident de part prematur o hospitalització del nounat canviarà la durada del permís de paternitat.

Per al personal resident, 13 dies naturals ininterromputs, ampliables en cas de part, adopció o acolliment múltiple en dos dies més per cada fill a partir del segon. 20 dies quan el naixement, adopció o acolliment es produeixi en una família nombrosa, quan la família adquireixi aquesta condició amb el nou naixement, adopció o acolliment o quan a la família hagi una persona amb discapacitat = o >33%. Ampliable en cas de part, adopció o acolliment múltiple a partir del segon. 20 dies naturals ininterromputs quan el fill nascut, adoptat o acollit tingui una discapacitat = o >33%.

### **Permís de lactància**

- Per al personal estatutari, funcionari i laboral una hora d'absència que es pot dividir en dues fraccions (mitja hora a l'inici i al final o una hora a l'inici o al final de la jornada).
- Fins als 12 mesos del fill.
- Increment proporcional en parts múltiples (1 hora més per cada fill).
- El professional podrà sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent (gaudiment compactat).
- Té com a inici del còmput l'endemà del finiment del permís per maternitat/paternitat.
- Compactació del permís de lactància: la data d'inici de la lactància compactada és l'endemà del finiment del permís per maternitat/paternitat, per obtenir el total de dies cal sumar la borsa d'hores de lactància i s'ha de dividir per la jornada ordinària diària.
- El permís per lactància es podrà compactar de forma total o parcial, amb la consegüent regularització un cop finalitzi el període compactat, aquesta compactació serà possible sempre que el servei ho permeti.
- El permís el pot gaudir indistintament l'un o l'altre progenitor en cas que els dos treballin. És a dir, un professional estatutari pot gaudir del permís de lactància si el seu cònjuge no el gaudeix i treballa per compte aliè o compte propi.
- El permís per lactància és únic per a cada fill. Únicament un dels progenitors pot gaudir de la totalitat del permís no sent possible el seu gaudiment simultani o compartit excepte en el cas de part múltiple, en què cada progenitor el podrà gaudir per un dels fills.
- El període de gaudiment del permís per lactància s'inicia un cop finit el permís per maternitat o un cop transcorregut el període de 16 setmanes des del naixement del menor que comprèn el permís per part.
- Els dies de lliure disposició, vacances, festius, s'han de descomptar per calcular els dies compactats que li pertoquin al professional.
- Amb la finalitat d'autoritzar o denegar el permís per lactància a favor del treballador, caldrà que aquest acrediti la condició de treballadora de la seva parella, tant si ho és per compte aliè com per compte propi.
- El beneficiari del permís és el nounat, per tant, no correspon atorgar aquest permís en cas d'absència del beneficiari (cas que un nounat que no sobrevisqui).

Per al personal resident fins que el nounat compleix 9 mesos. Una hora d'absència que es pot dividir en dues fraccions. Increment proporcional en part, adopció o acolliment múltiples. Es podrà reduir la jornada en mitja hora. Només ho podrà gaudir un dels progenitors en cas que ambdós treballin. La concreció horària i determinació del període de gaudi corresponen al treballador, dins de la seva jornada ordinària. Permís de lactància compactada: es podrà sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent.

#### **Permís per mort, accident o malaltia greu d'un familiar de 1r grau de consanguinitat o afinitat**

- Per al personal estatutari, funcionari i laboral
- 3 dies hàbils consecutius, a partir del fet causant, si el succés és en la mateixa localitat. 5 dies hàbils consecutius si es produeix en localitat diferent.
- Als efectes del còmput dels dies de permís, es considera mateixa localitat indistintament la del lloc de treball i la del domicili del treballador, per tant només si el fet es produeix en una localitat diferent de qualsevol d'aquestes dues es té dret al termini ampliat. Es considera localitat del domicili la que consta al Sistema d'Informació de Personal. Consultada doctrina sobre l'EBEP es pot entendre que en els llocs on no hi hagi Àrea Metropolitana, per entendre que es tracta de "diferent localitat" cal que el fet causant es produeixi en una localitat diferent tant de la del lloc de treball com de la del domicili.
- També es consideren la mateixa localitat els municipis dels nuclis urbans dels quals estiguin units sense solució de continuïtat per raons urbanístiques o similars i que disposin de serveis de transports urbans col·lectius comuns (per exemple l'Àrea Metropolitana de Barcelona, que es compon actualment de 36 municipis).
- En el cas de malaltia greu, la justificació l'ha de fer el metge que ho certifiqui com a tal (metge de família, especialista, etc).
- Les recaigudes són el mateix fet causant.
- El permís per malaltia greu és incompatible amb el permís per hospitalització, mentre el pacient estigui ingressat.
- La gravetat s'ha d'acreditar fefaentment, essent insuficients les manifestacions personals o la invocació a la Llei de protecció de dades.
- En casos de malalties terminals de llarga durada, el responsable de Recursos Humans ha de tenir en compte la malaltia, el treballador que sol·licita el permís i la relació filial entre el treballador i el malalt.

El personal resident té dret a permís per mort, accident, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat: 2 dies , 4 dies en cas de desplaçament (vegeu consideracions al respecte a les pàgines 5 i 6).

#### **Permís per mort, accident, malaltia greu familiar de 2n grau de consanguinitat o afinitat**

- Per al personal estatutari, funcionari i laboral.
- 2 dies hàbils consecutius, a partir del fet causant, si el succés és en la mateixa localitat, 4 dies hàbils consecutius si es produeix en localitat diferent.
- La resta de criteris són els mateixos que a l'apartat anterior.

#### **Permís per hospitalització d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat**

- Per al personal estatutari, funcionari i laboral.
- 2 dies laborables. Aquest permís és ampliable a 4 dies si el fet es produeix en un municipi diferent del municipi del lloc de treball. Excepcionalment es podrà ampliar fins a 6 dies laborables.
- El permís d'hospitalització requereix pernoctació al centre hospitalari (també es contempla la pernoctació a les unitats d'urgències).
- És un permís finalista i no pot excedir el temps d'hospitalització, els dies han de situar-se entre l'entrada i la sortida de l'hospital (és a dir, el dia de l'ingrés i el dia de l'alta s'inclouen) per tant no cal que siguin consecutius, mentre duri l'hospitalització.
- L'hospitalització domiciliària es considera ingrés hospitalari, així es va acordar en la Mesa Sectorial de Sanitat de 8 de juliol de 2015.
- No es contempla la CMA com a hospitalització.
- L'hospitalització per motiu de naixement només dóna dret al permís quan s'ha practicat una cesària, correspon al sol·licitant acreditar-ho fefaentment.



**Permís per CMA de familiar de 1r grau de consanguinitat i de cònjuge o parella degudament reconeguda d'acord amb la normativa d'aplicació**

- Només pel personal estatutari.
- Permís d'acompanyament al familiar.
- Només es té dret al permís quan coincideix la CMA amb la jornada del treballador. Aquestes cirurgies no es fan en torn de nit, per tant, no correspon autoritzar aquest permís al personal de torn de nit.
- Només es concedeix per familiar de primer grau de consanguinitat, no d'afinitat.

**Proves diagnòstiques amb sedació**

- Només personal estatutari.
- El dia que al professional estatutari se li practiqui la prova independentment de si l'hora de realització coincideix amb el torn de treball.
- El personal del torn de nit podrà escollir gaudir d'aquest permís entre la nit abans o la nit després de la realització de la prova.
- L'especificació que la prova diagnòstica es fa amb sedació la fa el professional de la medicina que la sol·licita, a aquests efectes, el centre sanitari acostuma a lliurar informació respecte les pautes a seguir al pacient, aquesta documentació la pot sol·licitar el responsable de Recursos Humans per autoritzar el permís.

**Permisos per atendre fills discapacitats**

- Per al personal estatutari, funcionari i laboral.
- Els progenitors tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport.
- Així mateix tenen dret, conjuntament, a 2 hores de flexibilitat horària diària per poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o d'altres centres on el fill rebi atenció.
- Es poden gaudir independentment de l'edat dels fills.

**Permís sense retribució per atendre un familiar de fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat**

- Per al personal estatutari, funcionari i laboral, fix o interí.
- De 10 dies fins a 3 mesos sense retribució.
- Prorrogable excepcionalment fins a 3 mesos més.
- Es pot gaudir amb els mateixos criteris que els permís sense sou, mínim 10 dies màxim 6 mesos en 2 anys. El mínim de 10 dies fixat, es pot modular si l'absència del professional no interfereix el normal funcionament del servei i el seu responsable, objectivament, ho considera oportú.
- Cal acreditar la necessitat d'atenció del familiar de manera fefaent, essent insuficients les manifestacions personals o la invocació a la Llei de protecció de dades.

**Permís per situacions de violència de gènere**

- Per al personal estatutari, funcionari i laboral.
- Dret a absentar-se del lloc de treball.
- Dret a hores de flexibilitat horària que, en cada situació concreta, siguin necessàries per a la seva protecció o assistència social.
- Les absències (totals o parcials) es consideren justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut.
- Tenen dret a la reordenació del temps de treball a través de l'adaptació de l'horari, aplicació de l'horari flexible o altres formes d'ordenació del temps de treball.
- En cas que hagin d'abandonar la localitat on treballen, el Departament els ha d'oferir un de característiques similars en el lloc on sol·licitin.

- S'ha d'acreditar amb l'ordre judicial de protecció a favor de la víctima, o bé, mentre no es dicta aquesta ordre, amb l'informe del Ministeri Fiscal que indiqui que hi ha indicis que fan pensar que la demandant és víctima de violència de gènere.

#### **Permís de flexibilitat horària recuperable**

- Per al personal estatutari, funcionari i laboral.
- Mínim d'una hora i màxim de set a recuperar la mateixa setmana (es podrà pactar recuperar-ho posteriorment a la setmana amb el responsable), tenint en compte les necessitats del servei.
- Per a visites o proves mèdiques del cònjuge, d'ascendents o descendents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb els docents dels fills.
- Les visites mèdiques o sessions de rehabilitació del propi treballador es poden concedir pel temps indispensable amb la consegüent flexibilitat horària (o canvi de torn de treball) per compensar el temps no treballat.
- Per al personal funcionari s'estableixen 25 hores anuals d'absència per flexibilitat horària recuperable per assumptes personals sense justificació i supeditades a les necessitats dels serveis. Aquestes hores es gaudiran amb els mateixos criteris que el permís per assumptes personals i s'hauran de recuperar d'acord amb les necessitats dels serveis, abans del seu gaudiment o durant els quatre mesos següents al seu gaudiment i, com a màxim, fins al 15 de gener de l'any següent.
- Els retards o absències produïdes a causa de mal funcionament de transports, per temporals, etc. poden donar lloc a l'autorització d'aquest permís (o a assumptes personals, vacances, etc. ).

#### **Permís per trasllat de domicili**

- Per al personal estatutari, funcionari i laboral.
- 1 dia sense canvi de localitat de residència.
- Si comporta trasllat a una altra localitat, fins a quatre dies.
- 1 dia si el fet es produeix a la mateixa localitat del domicili del funcionari.
- 2 dies si es produeix en una localitat distant del domicili fins a 100 km.
- 3 dies si es produeix en una localitat distant del domicili més de 100 i fins a 300 km.
- 4 dies si es produeix en una localitat distant del domicili més de 300 km.
- Els dies són naturals i consecutius
- El document que acredita fefaentment el canvi de domicili és l'alta al padró, sens perjudici que el gestor pugui donar com a vàlid algun altre document, sempre i quan tingui data d'efectes com a màxim de tres mesos anteriors a la sol·licitud del permís.

Per al personal resident: per trasllat de domicili habitual 1 dia.

#### **Permís per a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud**

- Per al personal estatutari, funcionari i laboral.
- Els dies de la celebració, tant si treballa en torn de matí com de tarda.
- Per a estudis reglats, inclosos doctorats i màsters oficials de l'Espai Europeu d'Educació Superior (EEES) recollits a la seva pàgina oficial: <http://www.eees.es/es/objetivos-estructura-de-titulaciones> .
- No correspon autoritzar-lo, per exemple, per a exàmens d'oposicions, exàmens per fer la residència (MIR, DIR, LLIR...), carnet de conduir, etc.
- En el cas de treballadors que prestin serveis en torn de nit, el permís es concedirà la nit anterior a la prova.
- En el cas d'exàmens en centres que donen dret a aconseguir títols homologats (escola oficial d'idiomes, conservatoris de música, lectura de tesi en centre oficial, participació en processos selectius del propi lloc de treball del professional, avaluacions de caps de servei o secció, mestratges o postgraus no oficials a l'EEES que el professional realitza com a formació continuada, etc.), el temps indispensable per poder fer la prova, sempre que aquesta coincideixi amb el temps de treball.



- En el cas de processos selectius, si no es tracta del lloc de treball del professional, es pot concedir flexibilitat horària recuperable per assistir-hi.

#### **Permís per a exàmens prenatals i tècniques de preparació al part**

- Per al personal estatutari, funcionari i laboral.
- El temps indispensable per a les professionals embarassades.
- Cal justificació prèvia de la necessitat de realitzar-les dins de la jornada de treball.
- Les parelles que optin per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu, tenen dret a l'absència del lloc de treball per dur a terme tràmits administratius requerits per l'administració competent a Catalunya durant el temps necessari, prèvia justificació de que s'han de realitzar dins de la jornada de treball.

Per al personal resident: el temps indispensable en cas que s'hagin de realitzar dins de la jornada laboral.

#### **Permís per complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal**

- Per al personal estatutari, funcionari i laboral.
- El temps indispensable.
- En cas d'un deure inexcusable que es donés en període de vacances o altres permisos (hospitalització, etc.) aquests no queden interromputs.
- Els deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar es troben regulats a l'art. 22 de la Llei 8/2006, per la qual cosa no s'inclouen en aquest permís.
- Es considera deure inexcusable quan, en no complir-lo, comportarà un perjudici legal, una responsabilitat administrativa, civil o penal a l'afectat, com per exemple:
  - Participació com a jurat popular.
  - Assistència a plens dels càrrecs electes.
  - Citacions judicials.
  - Nomenament als jutjats de pau: respecte aquest darrer cas, un cop una persona ha estat nomenada jutge de pau d'un determinat municipi, la seva presència esdevé obligatòria en els actes que sigui requerit, per la qual cosa li correspon el permís per deures inexcusables per a assistir als actes que siguin propis del seu nomenament (o de la delegació que hagi rebut).
  - Participació en meses electorals: es dona als titulars de les meses.  
En cas de ser convocat com a suplent en una mesa electoral es poden donar les circumstàncies següents:
    - a) Si el professional treballa en torn de nit, el suplent té dret al permís per deure inexcusable la nit anterior a les eleccions, encara que finalment no formi part de la mesa electoral.
    - b) Si el professional treballa en torn de matí, el suplent té dret al permís per deure inexcusable el temps indispensable per presentar-s'hi davant la mesa i, un cop constituïda, ha d'incorporar-se a la feina sempre que no hagi estat finalment convocat.
  - Participació com a candidat en unes eleccions, correspon el permís per deure inexcusable amb les següents particularitats:
    - a) podrà tenir la durada dels 15 dies que dura la campanya electoral si durant aquests la persona candidata justifica que ha d'assistir a actes o ha de realitzar accions pròpies de la campanya electoral.
    - b) han de justificar que són candidats i els actes o els motius pels quals demanen una absència per deure inexcusable durant la campanya.
  - Eleccions en col·legis professionals, quan la col·legiació és obligatòria per treballar a l'ICS.
  - Etc.
- La durada del permís haurà de ser la que correspongui en funció de l'acte i dels desplaçaments que hagi de realitzar.

- Pel que fa a l'acreditació (tant de la celebració de l'acte com de la seva assistència) s'haurà de presentar el document propi de l'acte que es celebri (acta, demanda, proposició de proves, providència, diligència d'ordenació, citació a termini, etc.) respectant, en tot moment, el que preveu la LO 15/1999, de protecció de dades de caràcter personal.
- No correspon autoritzar-lo, per exemple:
  - Per a gestions de renovació de DNI
  - Citacions notarials
  - Tràmits o citacions amb motiu d'herències
  - Presses de possessió
  - Convocatòries a seleccions esportives o competicions d'esportistes d'elit
  - Etc.

En aquests casos, el professional hauran de demanar vacances, lleure, o permís sense sou, en aquest darrer cas, només si és personal amb vinculació definitiva.

El personal resident, tal com preveu l'ET: té dret a permís per deure inexcusable de caràcter públic i personal, incloent-hi l'exercici del sufragi actiu: si en una norma legal o convencional figura un període determinat, cal atènyer-se al que aquesta norma disposi pel que fa a la durada de l'absència i a la seva compensació econòmica. Si el compliment del deure esmentat implica la impossibilitat de prestar el treball degut en més del 20% de les hores laborables en un període de 3 mesos, l'empresa pot passar el treballador afectat a la situació d'excedència que regula l'article 46.1 de l'ET. Tal com disposa l'ET, si el treballador, pel compliment del deure o l'exercici del càrrec, percep una indemnització, cal descomptar-ne l'import del salari a què té dret en l'empresa.

#### **Permís per naixement de fills prematurs o que per qualsevol altra causa s'hagin de quedar hospitalitzats a continuació del part**

- Per al personal estatutari, funcionari i laboral conveni.
- Dret a absentar-se de la feina durant un màxim de dues hores diàries percebent les retribucions íntegres.
- Dret a reducció de la jornada, un màxim de dues hores, amb disminució proporcional de retribucions.
- Són drets acumulables.
- Aquest permís el pot gaudir el cònjuge que no gaudeix del permís per part prematur que preveu l'article 49 de l'EBEP.
- Només el pot gaudir un dels progenitors.
- El permís per maternitat es veu afectat en tant que podrà ser suspès o podrà ser ampliat en la seva durada fins a un màxim de tretze setmanes (d'aquest període l'INSS es fa càrrec a partir del 7è dia, els dies anteriors són a càrrec de l'ICS).
- Aquest benefici el podrà gaudir el progenitor que estigui gaudint del permís per maternitat, tant si és el pare com si és la mare.

#### Per al personal resident i resta de laborals:

La mare o el pare podran absentar-se durant 1 hora. Així mateix tenen dret a reduir la jornada fins a un màxim de 2 hores amb deducció proporcional de les retribucions La concreció horària i determinació del període de gaudi corresponen al treballador, dins de la seva jornada ordinària.

Ampliació de la suspensió contractual per part prematur amb falta de pes i en altres supòsits en què el nounat necessiti, per alguna condició clínica, l'hospitalització a continuació del part; quan l'hospitalització a continuació del part sigui per un període superior a set dies, els interessats poden ampliar el període de suspensió de l'activitat laboral i, per tant, el dret al subsidi per maternitat en el nombre de dies en què el nounat romangui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes. (Aquest



supòsit dona lloc a una ampliació de la prestació per maternitat que abona l'INSS quan el fet causant és igual o superior a 7 dies, en cas contrari no té cap cobertura).

#### **Permís per assumptes propis sense retribució**

- Personal estatutari: amb caràcter general, mínim 10 dies i màxim 6 mesos cada dos anys, excepte que l'absència del professional en un altre període inferior no destorbi el correcte funcionament del servei i el responsable del mateix, objectivament, valori la conveniència de la seva concessió.
- Concessió i durada mínima subordinada a les necessitats del servei.
- Personal funcionari i laboral: gaudiment mínim d'1 dia, màxim 6 mesos cada dos anys.
- Té dret a aquest permís el personal amb vinculació definitiva.

#### **Llicència per estudis relacionats amb el lloc de treball**

- Personal estatutari: les comunitats autònomes en l'àmbit de les seves respectives competències podran concedir permisos retribuïts o amb retribució parcial per a la realització d'estudis o l'assistència a cursos de formació o especialització que tinguin relació directa amb les funcions dels serveis sanitaris i interès rellevant per al servei de salut.
- Personal funcionari: es poden concedir llicències per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual el funcionari presta els seus serveis. Només si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'Administració el funcionari té dret a percebre totes les seves retribucions. L'apreciació d'aquest interès de l'Administració correspon als òrgans competents en matèria de personal. No obstant això, excepcionalment, l'Escola d'Administració Pública pot establir en la convocatòria dels cursos l'interès de l'Administració.
- Té dret a aquest permís únicament el personal amb vinculació definitiva.

#### **Permís per cooperació sanitària internacional**

- Només personal estatutari.
- Permisos amb retribució total per a la participació en programes d'ajuda humanitària i permisos sense retribució per a la participació en programes acreditats de cooperació internacional.
- Té dret a aquest permís únicament el personal amb vinculació definitiva.

### **REDUCCIONS DE JORNADA**

---

#### **Aspectes comuns**

- Amb caràcter general un mateix fet causant només dona lloc a una reducció per tant no es pot renunciar i després tornar a sol·licitar-la. Ara bé s'ha de valorar cada cas i entendre que, sempre que no hi hagi una voluntat d'usar la reducció de forma contrària al seu fi, és possible que durant el període màxim de reducció es generin diferents situacions que requereixin gaudir d'aquesta reducció de jornada i que correspon avaluar als responsables de Recursos Humans.
- Amb caràcter general, un cop ha estat concedida una reducció de jornada no és possible la seva suspensió temporal durant el període de vigència de l'horari d'estiu i/o durant el període de vacances, sinó únicament la seva renúncia.
- No obstant, un cop renunciat el règim de jornada reduïda durant l'horari d'estiu, es pot atorgar una nova reducció de la jornada al personal que ho sol·liciti si, segons el criteri de l'òrgan competent, l'interessat justifica de forma motivada i suficient, la necessitat d'acollir-se de nou al règim de reducció de jornada.
- Les reduccions de jornada establertes per causa de conciliació són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins el finiment del termini de la reducció. Aquest aspecte està inclòs en les resolucions d'autorització de compatibilitat notificades als professionals afectats.

#### **Reducció de jornada per tenir cura de familiar de 1r grau amb malaltia molt greu**

- Personal estatutari, funcionari i laboral.
- Fins al 50% amb caràcter retribuït i durada màxima d'1 mes per causant (malalt i procés).
- Si hi ha més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció es pot prorratejar entre ells respectant el termini màxim d'un mes. A aquests efectes, el professional ha de declarar per escrit si l'altra persona l'està gaudint (s'adjunta model de declaració responsable que ha de signar el treballador).
- L'atenció continuada es podrà reduir en el mateix percentatge de reducció de la jornada ordinària sempre que la disponibilitat organitzativa i les necessitats del servei ho permetin.
- S'exceptua com a malaltia molt greu la discapacitat
- Cal presentar informe mèdic acreditatiu de l'estat de la persona causant.
- Aquesta reducció del 50% es gaudeix per cada jornada laboral.

#### **Reducció de jornada per raó de guarda legal per cura directa d'un fill menor de 12 anys**

- Per al personal estatutari, funcionari i laboral.
- Reducció de jornada d'un terç o la meitat amb reducció proporcional de retribucions. Si el servei ho permet, la reducció pot ser una altra fracció (entre 1/8 i 1/2).
- L'atenció continuada es podrà reduir en el mateix percentatge de reducció de la jornada ordinària sempre que la disponibilitat organitzativa i les necessitats del servei ho permetin
- No hi ha un termini mínim de gaudiment.

El personal resident té dret a reducció de jornada per:

Raons de guarda legal qui tingui a càrrec seu un menor de 12 anys o una persona amb discapacitat que no desenvolupi activitat retribuïda o per tenir cura directa d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident o malaltia greu no es pugui valer i no desenvolupi activitat retribuïda: reducció de la jornada diària mínim 1/8 i màxim 1/2 amb disminució proporcional de les retribucions. La concreció horària i determinació del període de gaudi corresponen al treballador, dins de la seva jornada ordinària.

#### **Reduccions de jornada per:**

- Tenir cura d'una persona gran amb especial dedicació o d'una persona amb discapacitat que no desenvolupi cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- Tenir a càrrec un familiar de fins a 2n grau amb disminució reconeguda  $\geq 65\%$  o grau de dependència.
- Per a dones víctimes de violència de gènere.
- Reducció de jornada per guarda legal per tenir cura de fill menor de 6 anys.

- Pel personal estatutari, funcionari i laboral.
- Reducció d'un terç o la meitat de la jornada amb retribucions del 80% i el 60% respectivament.
- No hi ha període mínim de gaudiment.
- Per a les reduccions de jornada per tenir a càrrec un familiar amb disminució (...) o per tenir cura d'una persona gran amb especial dedicació (...) el familiar necessitat d'ajut no pot viure lluny del treballador.
- Únicament es pot compactar, el primer any, la reducció de jornada per tenir cura de fill menor de 6 anys.

#### **Aspectes propis de la reducció de jornada per guarda legal per tenir cura de fill menor de 6 anys**

- Després del permís de maternitat, es pot compactar el primer any de reducció per tenir cura de fill menor de 6 anys. Un cop autoritzada la compactació, no es pot renunciar a aquesta, ni modificar.



- La reducció de jornada que s'estigui gaudint continua durant un període de baixa maternal posterior (no s'interromp) i fins al seu finiment, si no hi ha renúncia prèvia.
- La data d'inici de la reducció de jornada per cura de fill té com a inici del còmput l'endemà del finiment del permís de maternitat/paternitat. Només s'iniciarà a partir del finiment del permís de paternitat quan aquest hagi recaigut en la mateixa persona que la titular del permís de maternitat, és a dir, en els casos de família monoparental.
- Un professional pot alternar entre reducció de jornada bonificada i reducció de jornada proporcional únicament si entre la concessió de l'una i l'altra ha transcorregut un mínim d'un any.
- Un professional pot canviar el percentatge de reducció de jornada proporcional entre un terç i la meitat de la jornada sempre que les necessitats del servei ho permetin.
- Pel mateix fill només un dels dos progenitors pot gaudir d'una reducció de jornada (ja sigui bonificada o proporcional).
- En el cas de parts múltiples, tenint en compte que el fet causant és el naixement només un dels progenitors pot gaudir d'una reducció de jornada, independentment que sigui bonificada o proporcional.
- La persona que sol·liciti una reducció de jornada haurà d'acceptar formalment les repercussions que aquesta té.  
Si s'ha renunciat voluntàriament la reducció de la jornada per raó de guarda legal d'acord amb el que estableix el paràgraf anterior, mentre no variïn les circumstàncies en virtut de les quals es va atorgar inicialment, no és possible concedir una nova reducció pel mateix fet causant. Per tant, es poden denegar aquelles peticions d'una nova reducció de la jornada si s'aprecia un ús abusiu del dret inicialment concedit (s'adjunta el de document que ha de signar el treballador amb les implicacions de la renúncia a la reducció de jornada compactada).
- El personal estatutari que estigui gaudint de la reducció de jornada per guarda legal per tenir cura d'un fill menor de 6 anys (primer any) de manera compactada en jornades senceres i consecutives no pot realitzar guàrdies.
- L'atenció continuada es podrà reduir en el mateix percentatge de reducció de la jornada ordinària sempre que la disponibilitat organitzativa i les necessitats del servei ho permetin.
- El personal funcionari, en la mesura del possible, ha de reduir la jornada en la franja de permanència no obligatòria.
- La concessió de la reducció de jornada és obligatòria per l'Administració, però l'elecció de la franja horària està condicionada a que ho permeti l'organització, tot i que el treballador és qui tria quan vol gaudir-la.
- El permís per maternitat no suspèn la resolució de gaudiment de reducció de jornada per cura de fill menor de 6 anys. Per tant, un cop hagi finalitzat el permís per maternitat, juntament amb el permís de lactància compactada, la interessada es reincorporarà al seu lloc de treball d'acord amb la resolució en què va ser declarada fins que aquesta finalitzi, és a dir, quan el primer fill compleixi els 6 anys d'edat, moment en el qual podrà sol·licitar una nova reducció de jornada per al segon fill, fins que aquest compleixi els 6 anys d'edat.
- El permís de lactància per a un nou fill no suposa, necessàriament, la finalització de la reducció de jornada que s'estigui gaudint per cura de fill.

#### **Reducció de jornada per tenir cura d'un fill afectat per càncer o una altra malaltia greu**

- Reducció mínim 50% jornada amb totalitat de les retribucions (ençara que el màxim que es pot introduir al sistema és el 99,99%).
- Per fills menors d'edat, fins que arribi als 18 anys, sempre que ambdós progenitors treballin.
- Es considera ingrés hospitalari de llarga durada la continuació del tractament o cura del menor posterior a l'alta hospitalària.
- Per determinar les malalties que poden donar lloc a aquesta reducció de jornada cal estar al que preveu l'Annex del Reial decret 1148/2011 de 29 de juliol.

Personal resident: Reducció de la jornada del progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent per a l'atenció, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor a càrrec seu afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva atenció directa, contínua i permanent.

**Reducció de jornada per discapacitat del treballador, legalment reconeguda**

- Temps que hagin de dedicar els professionals a rebre tractament.
- Cal informe mèdic que justifiqui la necessitat del tractament, la periodicitat o durada aproximada i la necessitat de dur-lo a terme en horari laboral.

**Reducció de jornada per interès particular**

La seva concessió està sempre subordinada a les necessitats del servei.

Té dret a aquesta reducció de jornada únicament el personal amb vinculació definitiva.

Personal estatutari

- 6 mesos prorrogables per períodes successius d'igual durada.
- Amb caràcter general un 50%. La reducció en percentatges diferents, es determinaran per lliure acord entre la direcció del centre de treball o SAP i la persona interessada.
- No es pot concedir al personal en règim de jornada de dedicació especial.
- El personal facultatiu especialista no acreditarà la percepció del complement de jornada completa durant el període de gaudiment de la reducció de jornada per interès particular.

Per al personal funcionari

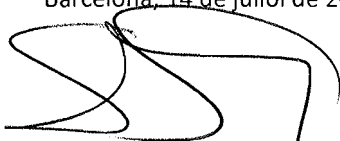
- No es pot sol·licitar la tornada a la jornada ordinària fins que transcorri un any des de l'inici de la reducció.

**Altres beneficis:**

El personal resident té dret a una organització del seu horari que, sense suposar una disminució del nombre anual d'hores establert, pugui realitzar jornades diàries no superiors a dotze hores en casos de tenir cura d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat, no es pugui valer per si mateix i no desenvolupi cap activitat retribuïda.

El personal resident té dret a permís per situacions de violència de gènere: per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional de les retribucions o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball o a l'assignació d'una altra plaça.

Barcelona, 14 de juliol de 2015



Sara Manjón del Solar  
Directora de Recursos Humans

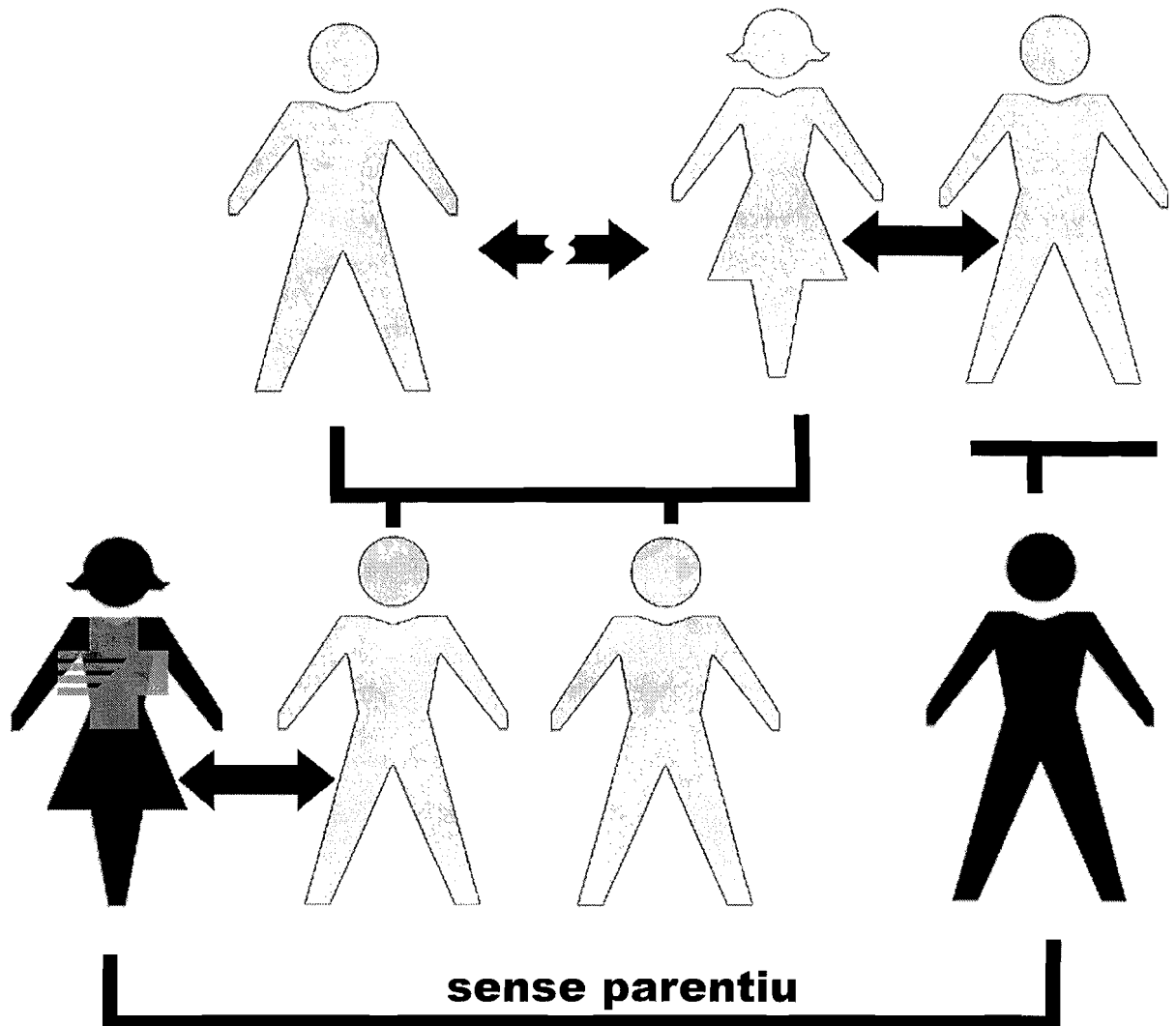


**COMPARATIVA PERMISOS I REDUCCIONS DE JORNADA SEGONS VINCULACIÓ**

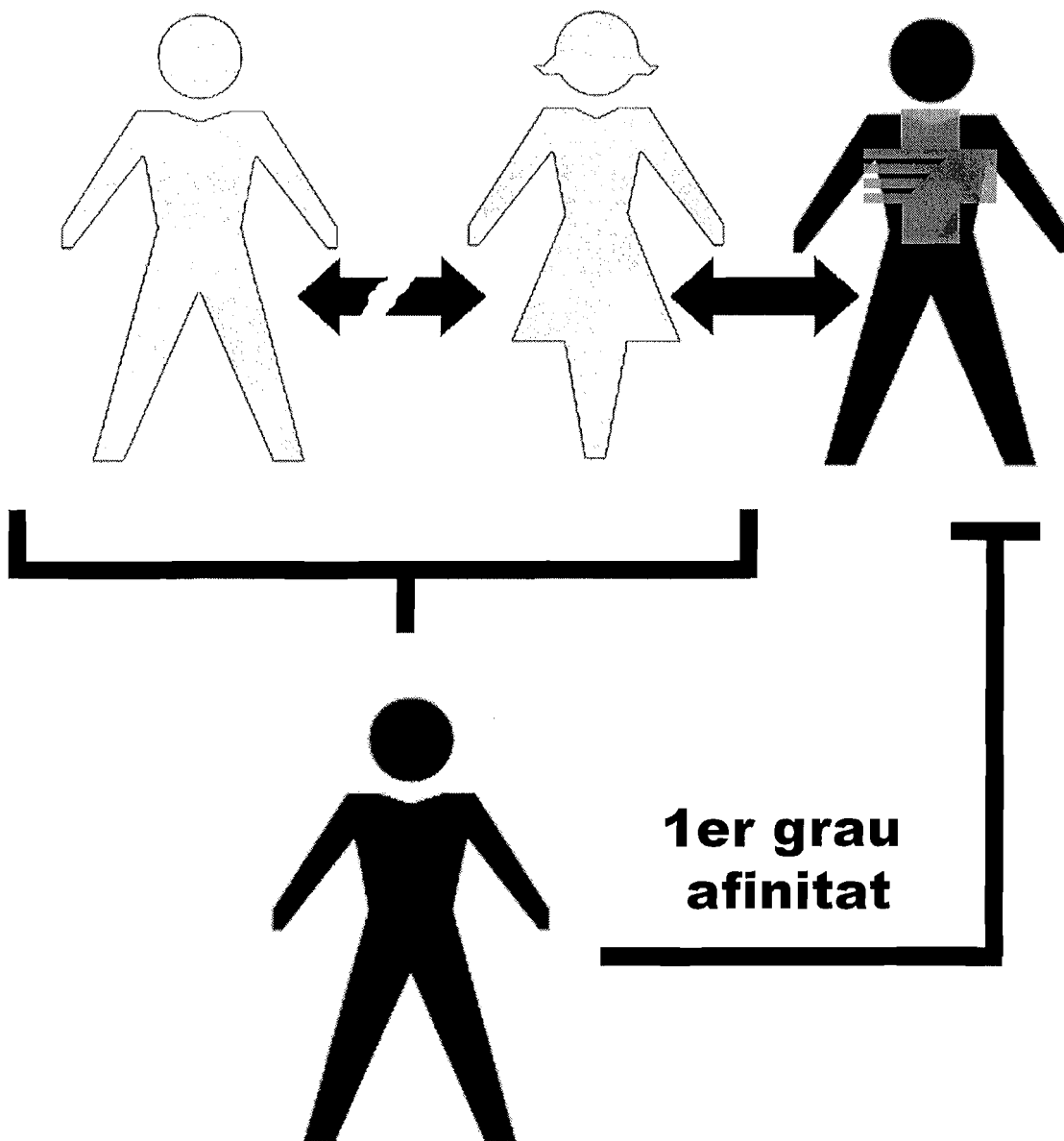
PERMISOS	ESTATUTARI	FUNCIONARI I LABORAL CONVENI	ALTRES LABORALS	RESIDENT
Assumptes personals	37.30 hores	46.40 hores	37.30 hores	37.30 hores
Atendre fills discapacitats	X	X	X	
Atendre un familiar fins 2n grau (consanguinitat o afinitat) sense retribució	X	X	X	
CMA de familiar de 1r grau consanguinitat i de cònjuge o parella	X			
Complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal	X	X	X	X
Cooperació sanitària internacional *	X			
Cura fill menor afectat per càncer	X	X	X	
Estudis relacionats amb el lloc de treball *	X	X		
Exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud	X	X	X	
Exàmens prenatals i tècniques de preparació al part	X	X	X	X
Flexibilitat horària recuperable	X	X	X	
Hospitalització d'un familiar fins al segon grau (consanguinitat o afinitat)	X	X	X	
Lactància	X	X	X	X
Llicència/permís per assumptes propis sense retribució *	Mínim 10 dies	Mínim 1 dia		
Maternitat	X	X	X	
Matrimoni de familiar fins a 2n grau de consanguinitat o afinitat	X	X	X	
Matrimoni	X	X	X	X
Inici de la convivència (en cas d'unions estables de parella)	X	X	X	
Mort, accident, malaltia greu (familiar de 1r grau consanguinitat o afinitat)	3 a 5 dies	3 a 5 dies	3 a 5 dies	2 o 4 dies
Mort, accident, malaltia greu (familiar de 2n grau consanguinitat o afinitat)	2 a 4 dies	2 a 4 dies	2 a 4 dies	2 o 4 dies
Naixement fills prematurs o que hagin de quedar hospitalitzats després part	X	X	X	X
Naixement, adopció o acolliment	5 dies	5 dies	5 dies	2 o 4 dies
Paternitat	4 setmanes	4 setmanes	4 setmanes	13 dies
Proves diagnòstiques amb sedació	X			
RJ cura de familiar de 1r grau amb malaltia molt greu	X	X	X	
RJ per a dones víctimes de violència de gènere	X	X	X	
RJ per discapacitat legalment reconeguda	X	X	X	
RJ per guarda legal d'una persona gran, amb especial dedicació o discapacitat que no desenvolupa activitat retribuïda	X	X	X	X
RJ per guarda legal per cura directa d'un fill menor de 12 anys	X	X	X	X
RJ per guarda legal per tenir cura de fill menor de 6 anys	X	X	X	
RJ per interès particular	X	X	X	
RJ per tenir a càrrec un familiar fins a 2n grau de parentiu amb disminució reconeguda $\geq$ 65% o grau de dependència	X	X	X	X
Situacions de violència de gènere	X	X	X	
Trasllat de domicili	1 a 4 dies	1 a 4 dies	1 a 4 dies	1 dia
Vacances	22 dies	22 dies	30 dies	30 dies
Vacances	5 dies solts	7 dies solts	5 dies solts	

\*El personal interí no té dret als permisos marcats amb l'asterisc

## germanastres de la parella del treballador/a



**fills/es de la parella del treballador/a  
(fillestres)**

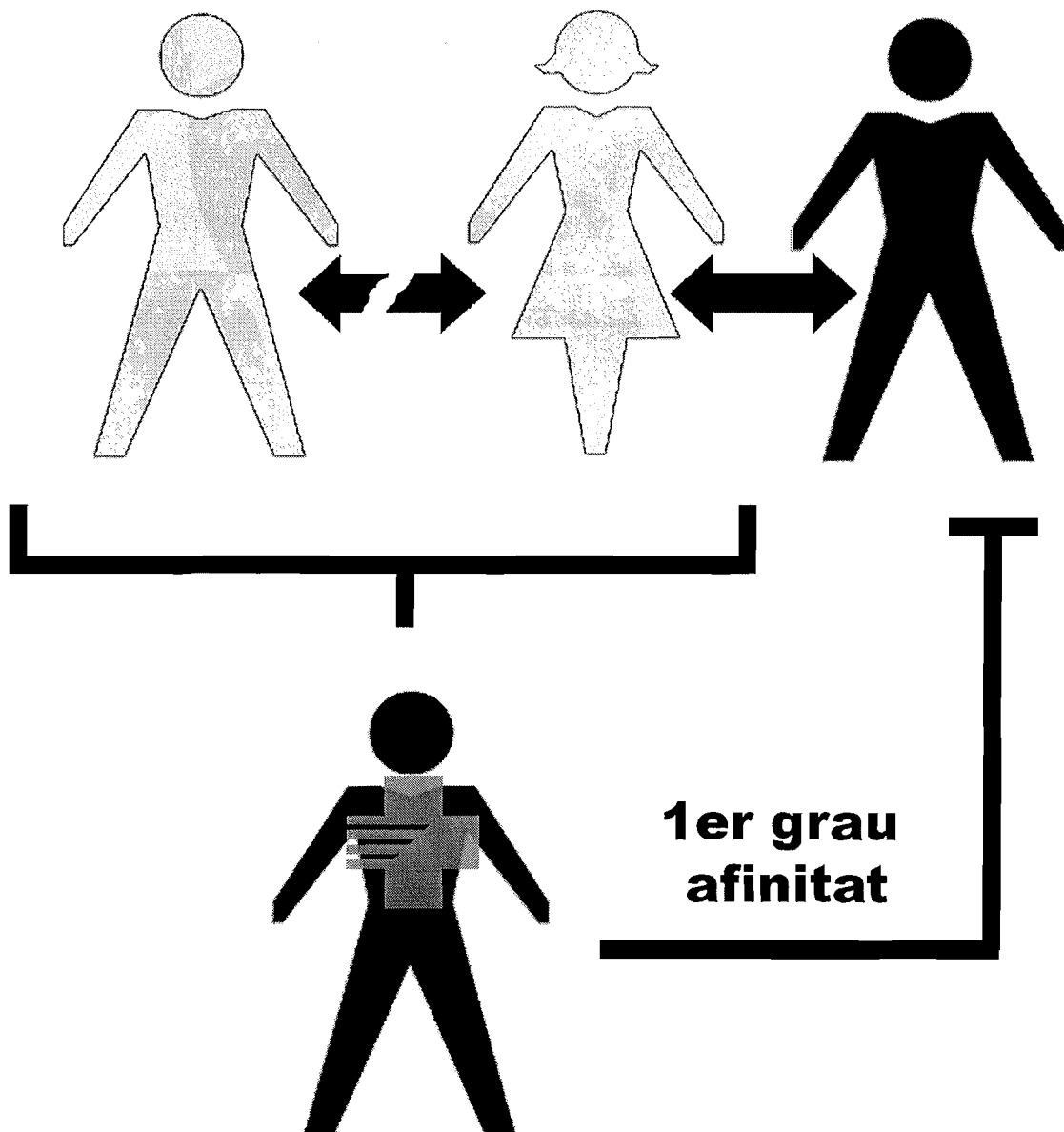




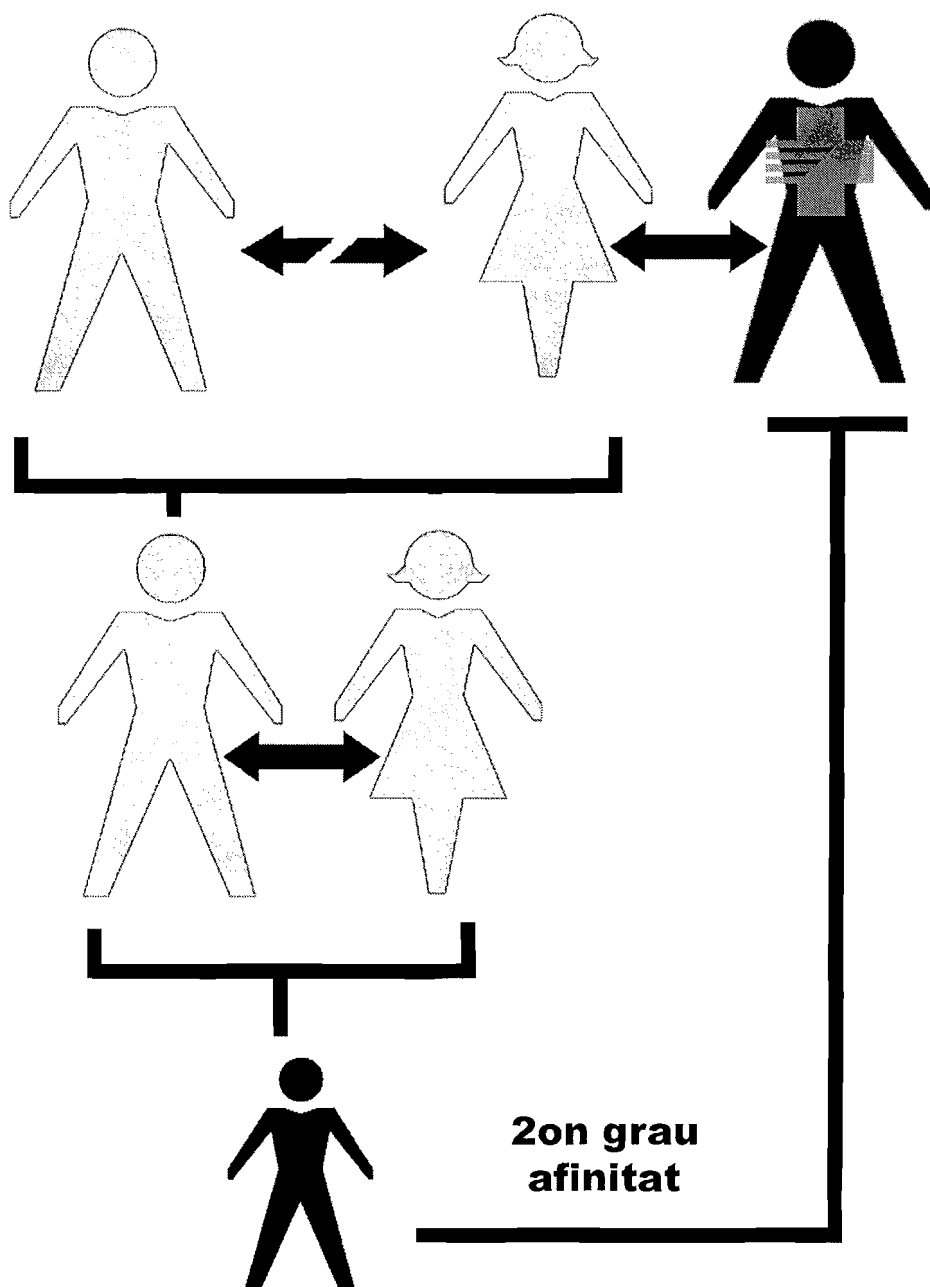
Institut Català  
de la Salut

Gran Via de les Corts Catalanes, 587  
08007 Barcelona  
Telèfon 93 482 41 00  
Telefax 93 482 45 25

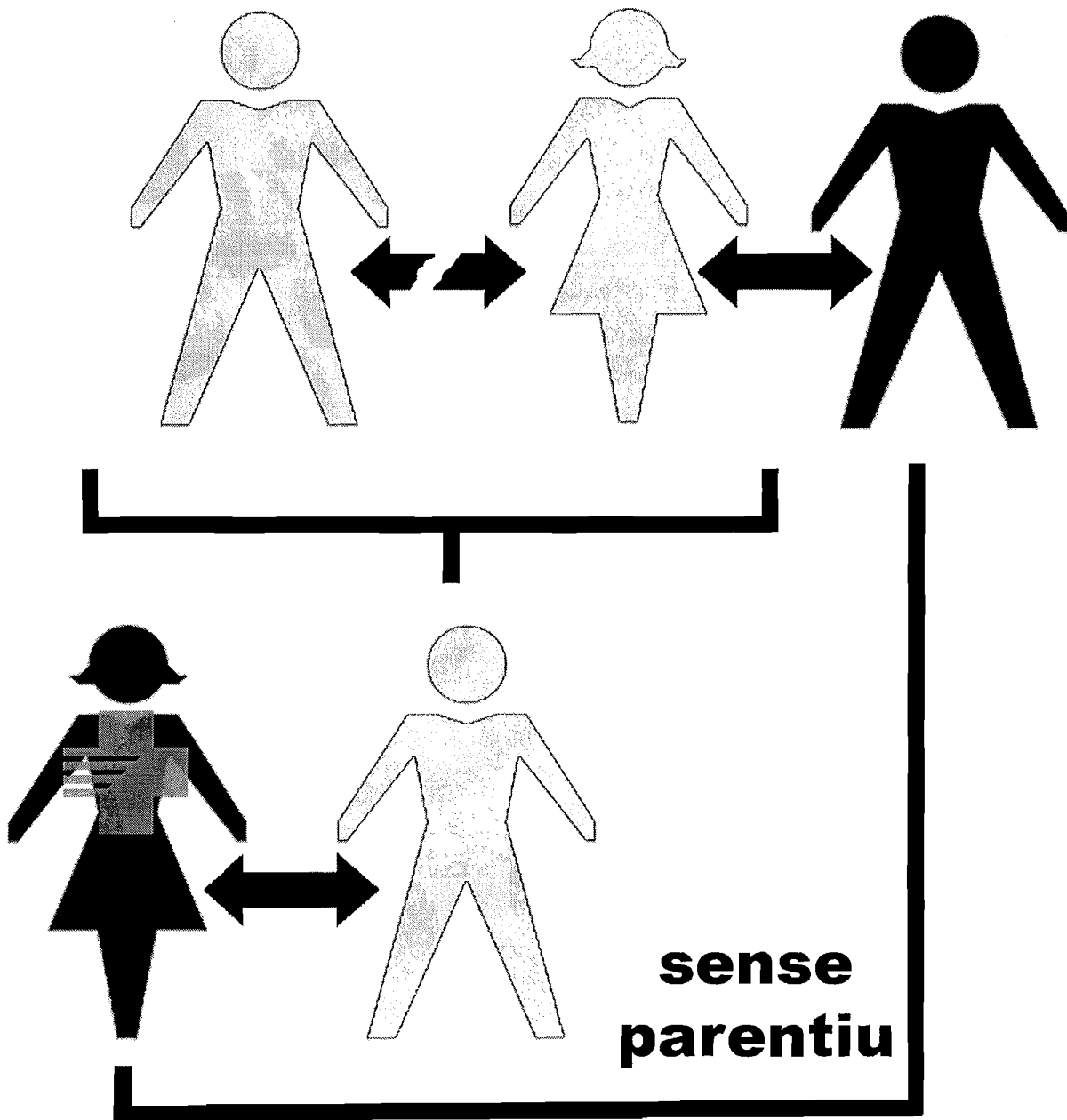
## parella dels pares del treballador/a (padrastres)



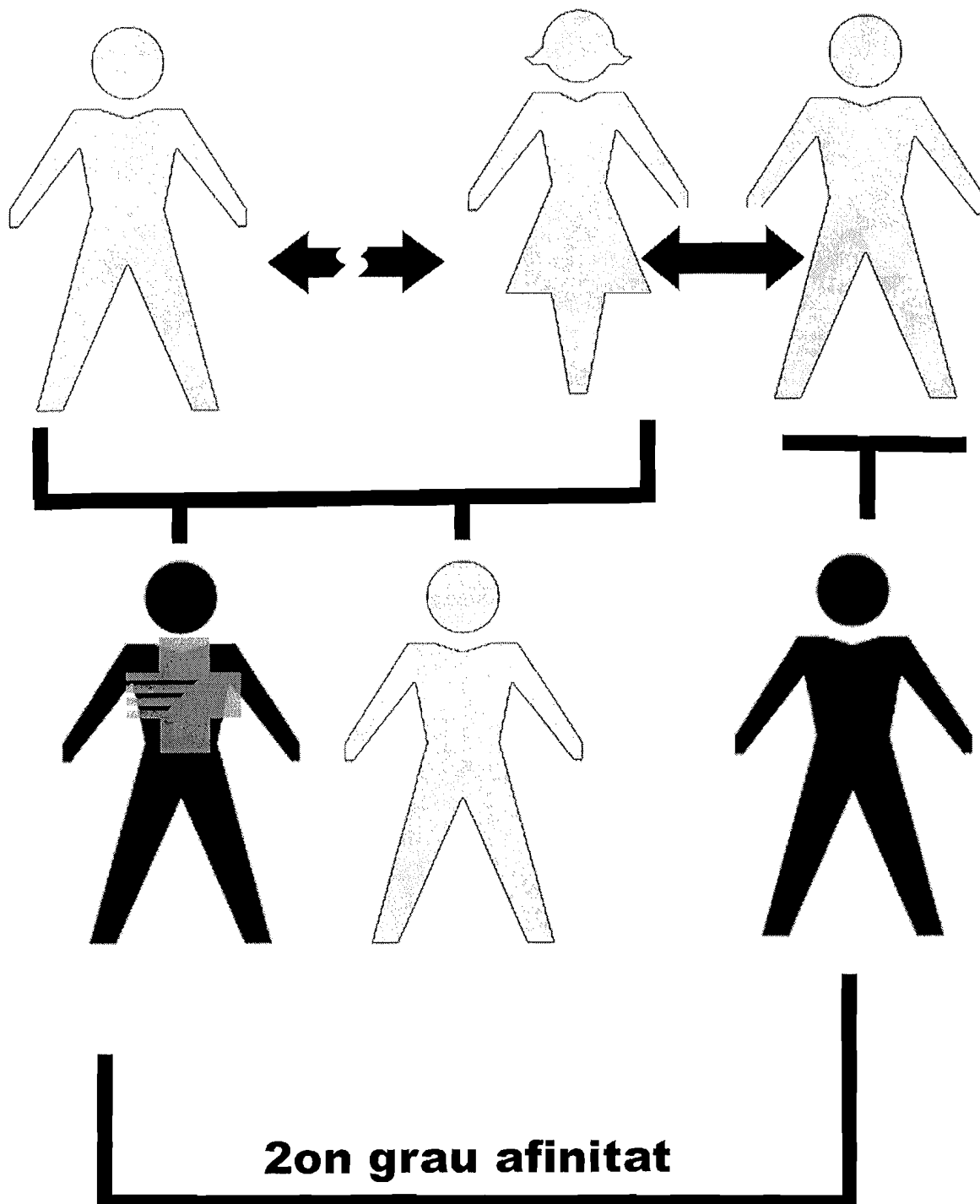
# néts de la parella del treballador/a



# padrastres de la parella del treballador/a



# germanastres del treballador/a



DADES PERSONALS

Nom i cognoms:

NIF:

Adreça:

Telèfon:

DADES PROFESSIONALS

Categoria:

Centre de treball:

DECLARO:

Que d'acord amb les modificacions en matèria de funció pública introduïdes per la Llei 5/2012, de 20 de març, de mesures fiscals, financeres i administratives i de creació de l'impost sobre les estades en establiments turístics, he estat informat/da de que:

- Si finalitzada la compactació de la reducció de jornada m'incorporés a la jornada ordinària, fins que finalitzi el primer any de reducció, tindrè reducció de les retribucions.
- Si finalitzada la compactació de la reducció de jornada, continués amb reducció de jornada, durant els propers mesos a la meva reincorporació es reduiran les retribucions en el percentatge equivalent a la reducció i el rescabament per la compactació.

Que si finalitzés el meu nomenament em rescabalaran els diners que vaig gaudir de manera avançada.

Signatura

Lloc i data



DADES PERSONALS

Nom i cognoms:

NIF:

Adreça:

Telèfon:

DADES PROFESSIONALS

Vinculació:

Categoria:

Centre de treball:

DECLARO:

Que per tal de gaudir de la reducció de jornada per tenir cura de familiar de 1r grau amb malaltia molt greu prevista a l'article 48.i) de l'EBEP<sup>i</sup>:

- El meu cònjuge/parella de fet/altre familiar titular del dret, no treballa a la Generalitat de Catalunya.
- El meu cònjuge/parella de fet/altre familiar titular del dret, treballa a la Generalitat de Catalunya i no gaudirà de la reducció de jornada.
- El meu cònjuge/parella de fet/altre familiar titular del dret, treballa a la Generalitat de Catalunya i gaudirà de la reducció de jornada durant el termini de .....

Signatura

Lloc i data

---

<sup>i</sup> Marqueu amb una "X" la vostra situació