Universitat Autònoma de Barcelona

Àrea de Gestió de Persones

MANUAL D'APLICACIÓ DE LA NORMATIVA SOBRE JORNADA LABORAL, HORARIS I PERMISOS DEL PAS DE LA UAB

Versió actualitzada a Maig 2022

ÍNDEX

Preàmbul

1. JORNADA I HORARIS

1.1. Definició dels conceptes horaris

1.2. Pausa per esmorzar/berenar

1.3. Horaris PAS FUNCIONARI

1.4. Horaris PAS LABORAL

1.5. Saldo flexible

1.6. Programa de teletreball

1.7.Adaptació de les condicions de treball al PAS major de 60 anys

2. PROCEDIMENTS DE GESTIÓ

2.1. Àmbits d'aplicació

2.2. Òrgans Competents

2.3. Gestió de presència

2.4. Procediment per a la justificació d'incidències

2.5. Règim sancionador i deducció proporcional de les retribucions

3. PERMISOS I LLICÈNCIES

3.1. Incapacitat Temporal per accident de treball

3.2. Incapacitat Temporal per malaltia comuna

3.3. Permís per maternitat

3.4.Permís per adopció internacional

3.5. Permís de naixement per l'altre progenitor diferent de la mare biològica

3.6. Permís de lactància

3.7. Permís per a tràmits administratius i/o d'idoneïtat per adopció o acolliment permanent o preadoptiu requerits per l'administració i fets a Catalunya

3.8. Permís sense retribució per atendre un familiar fins al segon grau

3.9.Absència per motius de salut

3.10. Permís per visita al metge

3.11. Permís per exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i tractaments de fertilitat

3.12. Permís per urgència hospitalària o intervenció ambulatòria pròpies

3.13. Permís per revisió anual al Servei Assistencial de Salut

3.14. Permís d'assistència a serveis mèdics com a acompanyant d'un familiar dependent de primer grau de consanguinitat o afinitat

3.15. Permís per malaltia greu o accident amb hospitalització d'un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat

3.16. Permís per malaltia greu, accident, hospitalització, intervenció quirúrgica sense hospitalització o cirurgia ambulatòria d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat

3.17. Permís per atenció a fills discapacitats

3.18. Permís per defunció d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat

3.19. Permís per matrimoni o parella de fet

3.20. Permís per matrimoni de familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat

3.21. Permís per trasllat de domicili habitual

3.22. Permís per assumptes propis

3.23. Permís per deures inexcusables de caràcter públic o personal

3.24. Permís per a concursar en proves de l'Àrea de Gestió de Persones

3.25. Assistència a reunions sindicals

3.26. Crèdit mensual d'hores sindicals

3.27. Hores d'activitat dels delegats de prevenció

3.28. Vacances

3.29. Hores d'assumptes particulars

3.30. Permís per a concursar en exàmens finals i/o parcials alliberadors de matèria en centres oficials

4. PERMISOS PER MOTIUS LABORALS

4.1. Gestions laborals

4.2. Convocatòria de gerència i convocatòria de l'equip de govern

4.3. Formació

4.4. Mobilitat Formativa Externa

4.5. Permís per participació a eleccions internes

5. ALTRES

5.1. Retard/Sortida anticipada

5.2. Dedicació extraordinària

5.3. Gaudi d'hores acordades

5.4. Conversió d'hores de saldo flexible en hores acordades

5.5. Ordre de Gerència

5.6. Vaga

5.7. Permís per risc de mobilitat

6. REDUCCIONS DE JORNADA

- **6.1. Consideracions generals**
- **6.2. Aplicació horària de les reduccions de jornada**
- **6.3. Tramitació**
- **6.4. Justificació**
- **6.5. Tipus de reduccions**

7. EXCEDÈNCIES

- **7.1. Excedència voluntària per cura de fill/a**
- **7.2. Excedència voluntària per tenir cura de familiars**
- **7.3. Excedència per violència de gènere**
- **7.4. Excedència voluntària per al manteniment de la convivència**
- **7.5. Excedència voluntària per interès particular sense reserva del lloc de treball**
- **7.6. Excedència voluntària per agrupació familiar**

8. DISPOSICIONS ADDICIONALS

- **8.1 Primera: Revisió automàtica**
- **8.2 Segona: disposició derogatòria**
- **8.3 Tercerca: inici de vigència**

9. ANNEXOS

PREÀMBUL

Amb l'objectiu de fer una proposta d'actualització del Manual de Gestió d'Horaris (any 1997), l'Àrea de PAS va endegar un grup de treball format per personal de Recursos Humans i responsables descentralitzats de GH. La revisió s'ha d'emmarcar en un context normatiu, social, econòmic, tecnològic i sanitari molt diferent a l'existent l'any 1997, moment d'aprovació del Manual de GH vigent fins ara. Això fa que el document final sigui el resultat d'una recopilació de la normativa vigent (incloent tots els acords posteriors a la publicació del Manual de GH de 1997), però també d'un procés de debat sobre noves necessitats, els supòsits existents, la regulació i l'aplicació dels drets, i sobre els circuits i procediments.

Amb el document resultant d'aquest grup de treball, es va iniciar a finals de 2014 un procés d'anàlisi tècnic i de negociació amb els representants dels treballadors que ha culminat amb el marc regulador contingut en aquest Manual. Aquest, en consonància amb la voluntat de totes les parts de què sigui un document permanentment vigent i útil, inclou una clàusula de revisió automàtica quan hi hagi canvis d'altres normatives internes o externes que resultin d'aplicació.

1. JORNADA I HORARIS

La jornada laboral ordinària del PAS de la UAB és de 35 hores/setmana i 7 hores al dia.

1.1. Definició dels conceptes horaris

- Bloc de presència obligada: franja de la jornada que genera absències cas que el treballador no es trobi present.

- Bloc flexible: franja de la jornada de presència no obligada. Aquest bloc permet l'entrada/sortida a conveniència del/la treballador/a[1].

- Bloc flexible de dinar: té com a finalitat permetre una flexibilitat en la pausa de l'hora de dinar (els marcatges de sortida i d'entrada es poden fer en qualsevol moment sempre que sigui dins de l'interval horari especificat). Qualsevol absència de durada inferior a la pausa mínima serà comptabilitzada amb la durada de la pausa mínima (00:30). Les absències amb durades entre els valors de les pauses mínima i màxima (00:30-01:30) seran comptabilitzades pels seus valors reals. Una vegada comptabilitzada la pausa mínima, la presència en aquest bloc tindrà la consideració d'hores treballades.

- Bloc de fora de jornada: franja de la jornada abans i després del bloc flexible. No computen a efectes d'hores de presència i tenen la consideració d'hores de fora de jornada.

- Horari teòric: jornada de referència de cada tipus d'horari especificada a l'apartat 1.3 i 1.4 en la capçalera de cadascun d'ells. És el paràmetre utilitzat en l'aplicació de les incidències de Tipus "I".

1.2. Pausa per esmorzar/berenar:

Els treballadors gaudiran d'una pausa per esmorzar/berenar en la seva jornada laboral, aplicada segons els criteris següents:

-Jornades laborals teòriques inferiors a 3 hores: disposen d'una pausa de 10 minuts.

-Jornades laborals teòriques d'entre 3 hores i 5:59h.: disposen d'una pausa de 20 minuts.

-Jornades laborals teòriques de 6 hores o superiors: disposen d'una pausa de 30 minuts.

[1] No obstant, l'exercici del dret individual a la flexibilitat horària ha de permetre garantir, des d'una perspectiva col·lectiva, la presència pactada de personal necessària per al bon funcionament del servei.

1.3. Horaris PAS FUNCIONARI

Horari de 9:00 a 17:00 (Dinar 13:30-15:00 Max. 1:30h-Mín.30min)						
<	7:45-9:45	9:45-13:30	13:30-15:00	15:00-16:00	16:00-18:30	>
Fora jornada	Flexible	Presència obligada	Dinar	Presència obligada	Flexible	Fora jornada

Horari de 9:00 a 17:00 (Dinar 13:30-15:30 Max. 1:30h-Mín.30min)						
<	7:45-9:45	9:45-13:30	13:30-15:30	15:30-16:30	16:30-18:30	>
Fora jornada	Flexible	Presència obligada	Dinar	Presència obligada	Flexible	Fora jornada

Divendres				
<	7:45-9:45	9:45-14:00	14:00-17:00*	>
Fora jornada	Flexible	Presència obligada	Flexible	Fora jornada

*Cas de perllongar la jornada més enllà de les 16h hi haurà una pausa obligada per dinar de 30 minuts.

Horari de 5 matins i 2 tardes (Horari Gtat) (3 dies de 9 a 15:00h / 2 dies de 9 a 14h i de 15h a 18:30h)							
3 dies	<	7:45-9:45	9:45-14:00	14:00-16:00	>		
	Fora jorn.	Flexible	Presència obligada	Flexible	Fora Jornada		
2 dies	<	7:45-9:45	9:45-13:30	13:30-15:00/15:30	15:00-17:30 /15:30-18:00	17:30-19:00 /18:00-19:30	>
	Fora jorn.	Flexible	Presència obligada	Dinar	Presència obligada	Flexible	Fora jornada

Horari de 8:00 a 15:00				
<	7:30-8:30	8:30-14:35	14:35-16:00	>
Fora jornada	Flexible	Presència obligada	Flexible	Fora jornada

Horari de 14:00 a 21:00				
<	13:00-14:25	14:25-20:30	20:30-21:30	>
Fora jornada	Flexible	Presència obligada	Flexible	Fora jornada
Divendres tarda				
<	13:00-14:25	14:25-19:00	19:00-21:00	>
Fora jornada	Flexible	Presència obligada	Flexible	Fora jornada

Horari de 14:30 a 21:30				
<	13:30-15:00	15:00-21:00	21:00-22:00	>
Fora jornada	Flexible	Presència obligada	Flexible	Fora jornada
Divendres tarda				
<	13:30-15:00	15:00-19:00	19:00-21:30	>
Fora jornada	Flexible	Presència obligada	Flexible	Fora jornada

Ampliació flexibilitat pels horaris de tarda (prèvia autorització de la persona responsable)				
<	11:30-14:25	14:25-19:00	19:00-21:30/22:00	>
Fora jornada	Flexible	Presència obligada	Flexible	Fora jornada

1.4. Horaris PAS LABORAL

Horari de 9:00 a 17:00 (Dinar 13:30-15:00 Max. 1:30h-Mín.30min)						
<	7:45-9:45	9:45-13:30	13:30-15:00	15:00-16:00	16:00-18:30	>
Fora jornada	Flexible	Presència obligada	Dinar	Presència obligada	Flexible	Fora jornada

Horari de 9:00 a 17:00 (Dinar 13:30-15:30 Max. 1:30h-Mín.30min)						
<	7:45-9:45	9:45-13:30	13:30-15:30	15:30-16:30	16:30-18:30	>
Fora jornada	Flexible	Presència obligada	Dinar	Presència obligada	Flexible	Fora jornada

Divendres				
<	7:45-9:45	9:45-14:00	14:00-17:00*	>
Fora jornada	Flexible	Presència obligada	Flexible	Fora jornada

*Cas de perllongar la jornada més enllà de les 16h hi haurà una pausa obligada per dinar de 30 minuts.

Horari de 9:00 a 17:00 sense marcatge al migdia						
<	8:00-9:30	9:30-14:00	14:00-15:00	15:00-16:30	16:30-18:00	>
Fora jornada	Flexible	Presència obligada	Bloc rígid dinar	Presència obligada	Flexible	Fora jornada

Horari de 5 matins i 2 tardes (Horari Gtat) (3 dies de 9 a 15:00h / 2 dies de 9 a 14h i de 15h a 18:30h)							
	<	7:45-9:45	9:45-14:00	14:00-16:00	>		
3 dies	Fora jorn.	Flexible	Presència obligada	Flexible	Fora Jornada		
	<	7:45-9:45	9:45-13:30	13:30-15:00/15:30	15:00-17:30 /15:30-18:00	17:30-19:00 /18:00-19:30	>
2 dies	Fora jorn.	Flexible	Presència obligada	Dinar	Presència obligada	Flexible	Fora jornada

Horari de 8:00 a 15:00 P.O 8:15-14:35				
<	7:30-8:15	8:15-14:35	14:35-16:00	>
Fora jornada	Flexible	Presència obligada	Flexible	Fora jornada

Horari de 8:00 a 15:00 P.O 8:05-14:35				
<	7:30-8:05	8:05 - 14:35	14:35-16:00	>
Fora jornada	Flexible	Presència obligada	Flexible	Fora jornada

Horari de 14:00 a 21:00 P.O 14:25-21:00				
<	13:25-14:25	14:25-21:00	21:00-21:30	>
Fora jornada	Flexible	Presència obligada	Flexible	Fora jornada

Horari de 14:30 a 21:30 P.O 14:45-21:15				
<	14:00-14:45	14:45-21:15	21:15-22:00	>
Fora jornada	Flexible	Presència obligada	Flexible	Fora jornada

Horari de 14:00 a 21:00 P.O 14:15-20:45				
<	13:30-14:15	14:15-20:45	20:45-21:30	>
Fora jornada	Flexible	Presència obligada	Flexible	Fora jornada

Horari de 14:30 a 21:30 P.O 14:50-21:15				
<	13:45-14:50	14:50-21:15	21:15-21:45	>
Fora jornada	Flexible	Presència obligada	Flexible	Fora jornada

Horari de 14:30 a 21:30 P.O 14:45-21:15				
<	13:30-14:45	14:45-21:15	21:15-22:00	>
Fora jornada	Flexible	Presència obligada	Flexible	Fora jornada

Horari de 15:00 a 22:00 P.O 15:15-21:45				
<	14:00-15:15	15:15-21:45	21:45-22:30	>
Fora jornada	Flexible	Presència obligada	Flexible	Fora jornada

Ampliació flexibilitat pels horaris de tarda (prèvia autorització de la persona responsable)				
<	11:30-14:25	14:25-19:00	19:00-21:30/22:00	>
Fora jornada	Flexible	Presència obligada	Flexible	Fora jornada

Per motius d'organització del servei excepcionalment la Gerència, amb la conformitat dels agents socials i dels treballadors implicats, podrà establir horaris especials que es poden consultar a la Intranet[2].

1.5. Saldo Flexible

És el saldo resultant de la diferència entre les hores de presència i les hores teòriques de la jornada laboral.

No hi ha topall en l'arrossegament de saldo flexible intermensual positiu i s'estableix en 30 hores el màxim d'arrossegament mensual negatiu.

L'1 d'octubre de cada any es durà a terme un control de saldo negatiu amb l'objectiu que aquesta situació quedi regularitzada a 31 de desembre i no superi el saldo de 10 hores negatives[3].

[2] Actualment hi ha Acords horaris específics per raons d'organització del servei a: Servei d'Activitat Física i Escola d'Enginyeria.

[3] Acord entre l'equip de govern, la junta de Personal i el Comitè d'Empresa del PAS de la UAB per a la determinació sobre la flexibilització de la jornada de treball de la UAB.

1.6. Programa de teletreball

El PAS pot sol·licitar l'acolliment a la modalitat de prestació de servei de teletreball 1, 2 o 3 jornades a la setmana, sempre que les característiques i funcions del lloc de treball ho permetin, i que disposi dels requisits establerts, d'acord al què estableixen les bases de funcionament publicades (recollides a l'Annex 6 d'aquest Manual). La jornada laboral del dia de teletreball tindrà la consideració, a nivell de durada, de l'equivalent a l'horari teòric que correspondria a aquell dia.

La resolució favorable de participació al programa de teletreball es farà, com a norma general, amb caràcter indefinit, fins a una eventual sol·licitud de rescissió per qualsevol de les parts, la pèrdua d'algun dels requisits o qualsevol petició de canvi de condicions.

El personal durant o després d'un tractament oncològic i en aquells altres supòsits derivats de malalties d'especial gravetat, quan així ho determini en relació amb les funcions del lloc de treball la USSL, podrà acollir-se a la prestació de serveis en règim de teletreball, en els termes que estableixin els respectius acords de teletreball, amb un tracte preferent i especial per poder acollir-se a aquesta modalitat de prestació de serveis[4]. Per sol·licitar l'aplicació d'aquesta i la resta de mesures contemplades a l'"*Acord pel qual s'estableixen diverses mesures relatives a la prestació de serveis amb malalties d'especial gravetat*" cal omplir el formulari habilitat a l'extranet a aquest efecte.

1.7. Adaptació de les condicions de treball PAS major de 60 anys[5]

El PAS major de 60 anys que treballi en horari partit podrà sol·licitar el canvi a horari continuat de matí amb un bloc de presència obligada comprès entre les 9:45h i les 13:30h. En el cas que ocupi llocs de treball que impliquin tasques de responsabilitat, comandament o una altra especificitat hauran de disposar de l'autorització del seu cap orgànic per poder-s'hi adherir.

[4] Acord de la Mesa d'Universitats Públiques Catalanes pel qual s'estableixen diverses mesures relatives a la prestació de serveis amb malalties d'especial gravetat: https://www.uab.cat/doc/AcordMalaltiesMesaUniversitats

[5] Acord entre l'Equip de Govern, la Gerència, la Junta de PAS funcionari i el Comitè d'Empresa del PAS laboral de la Universitat Autònoma de Barcelona per a l'adaptació de les condicions de treball del Personal d'Administració i Servei de la UAB major de 60 anys, de l'1 d'octubre de 2019.

2. PROCEDIMENTS DE GESTIÓ

2.1. Àmbit d'aplicació

Les normes especificades en aquesta normativa s'aplicaran al Personal d'Administració i Serveis Funcionari i Laboral de la UAB –excepte aquells apartats que fan referència al sistema de marcatge i a la tramitació d'incidències horàries mitjançant l'aplicatiu de Gestió d'Horaris d'aplicació exclusiva als col·lectius que hi estan subjectes–.

2.2. Òrgans competents

Els òrgans competents en l'aplicació d'aquesta normativa són els/les caps d'Àrea, directors/res de Servei, caps d'Oficina i administradors/res de centre, i caps immediats/es amb competències sobre la gestió de recursos humans de cada àmbit.

2.3. Gestió de presència

Tot el PAS de la UAB està subjecte a registrar la seva presència laboral[6] a través dels terminals de recollida de marcatges que tingui habilitats. Haurà de realitzar aquest registre a l'entrada i la sortida de la seva jornada laboral i cada vegada que s'absenti del seu lloc de treball durant la jornada (excepte en la pausa de berenar/esmorzar i a l'hora de dinar en el cas del PAS amb horaris partits sense marcatge al migdia).

Tot el PAS de la UAB disposa d'una targeta identificativa que permet el fitxatge per a la gestió de la presència. En el cas de mal funcionament, trobareu un formulari a la intranet per a sol·licitar-ne la substitució; serà necessari sol·licitar una targeta provisional en el centre, àrea, unitat o servei mentre no arribi la targeta definitiva per tal de seguir garantint el registre de marcatges de presència.

2.4. Procediment per a la justificació d'incidències i tramitació de permisos

Qualsevol absència s'haurà de comunicar al cap immediat amb competències sobre la gestió de recursos humans de cada àmbit pels mitjans habituals establerts, personalment o per mitjans telemàtics, amb la màxima antelació o al més aviat possible quan la incidència hagi estat sobrevinguda.

Per tal de justificar l'absència, la persona interessada ha d'introduir el motiu que l'ha generat, llevat les que s'introdueixen de forma centralitzada (baixes per malaltia, accident de treball, permís de maternitat, dia de vaga o les tramitades mitjançant el formulari de permisos i llicències) mitjançant l'aplicació de gestió horària (Annex 1) d'acord amb la tipologia d'incidències i aportació de documentació que estableix aquesta normativa[7]. Haurà de fer-se com a molt tard en el termini de 15 dies després que s'hagi produït la incidència. Els caps immediats i els validadors finals hauran de donar-hi curs (validant o rebutjant) en un termini conjunt, també, de 15 dies.

A la documentació justificativa que s'aporti no hi poden constar dades personals de caràcter mèdic[8].

---

[6] Art. 10 del Real Decret Llei 8/2019 de 8 de març, de mesures urgents de protecció social i de lluita contra la precarietat laboral durant la jornada de treball.

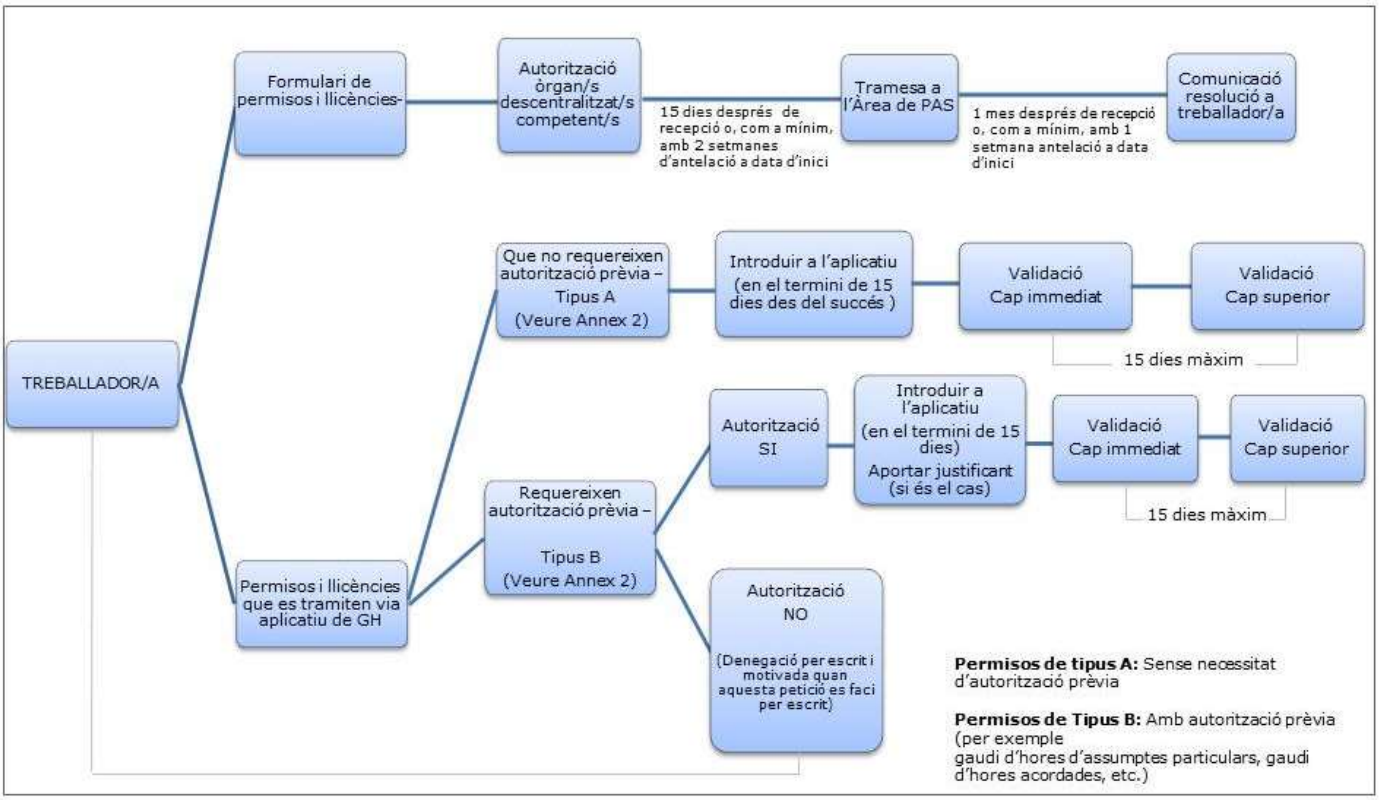
[7] Totes les justificacions es refereixen única i exclusivament a acreditar la durada de la incidència; en cap cas caldrà aportar dades mèdiques.

[8] Llei Orgànica 15/1999 de 13 de desembre de protecció de dades de caràcter personal.

Les incidències de caràcter compensatori (hores acordades i hores extres) hauran de ser introduïdes a l'aplicació de gestió horària per part del cap immediat amb competències sobre la gestió de recursos humans de cada àmbit.

En el cas dels permisos i llicències s'hauran de tramitar mitjançant els formularis normalitzats disponibles a la intranet de la UAB i presentar-ho a l'òrgan descentralitzat competent amb un mínim de 3 setmanes d'antelació, el qual haurà d'autoritzar/desautoritzar la sol·licitud en un termini de 15 dies (en cas de no fer-ho aquesta es considerarà autoritzada).

Circuit de tramitació de permisos i llicències



Nota: S'adjunta al final del document (Annex 2) el llistat complet d'incidències amb les especificacions en termes de circuit de tramitació per a cadascuna d'elles.

2.5. Règim sancionador i deducció proporcional de les retribucions[9]

Serà d'aplicació al PAS de la UAB el règim sancionador propi de cada col·lectiu recollit a les respectives normatives a petició de l'òrgan descentralitzat competent (d'acord amb el que disposa el punt 2.2) o a iniciativa de l'Àrea de Gestió de persones. En el supòsit de deduccions cal informar als agents socials.

[9] Llei 5/2012, del 20 de març, de mesures fiscals, financeres i administratives i de creació de l'impost sobre les estades en establiments turístics. Disposició addicional vuitena.

3. PERMISOS I LLICÈNCIES

La regulació dels permisos i llicències és resultat de l'harmonització de la normativa aplicable al PAS Laboral i PAS Funcionari, així com els acords interns signats pels òrgans de direcció competents.

S'estableix com a criteri general l'obligació de calcular sobre la jornada laboral teòrica el gaudi i la possible compensació dels permisos i llicències recollits a continuació. En els casos en què s'hagi de prendre com a referència jornades o horaris diferents dels teòrics caldrà explicitar-ho.

L'aplicació d'excepcions, a la regulació d'un permís o d'una llicència haurà de ser aprovada pels òrgans competents i/o l'Àrea de Gestió de persones.

A continuació, es recullen tots els permisos i llicències del PAS de la UAB –detallant els que es computen respecte l'horari teòric (tipus I) i els que es computen respecte un/dos marcatges (tipus IP)- la seva regulació i la seva tramitació administrativa.

3.1. INCAPACITAT TEMPORAL PER ACCIDENT DE TREBALL (Tipus I)

Descripció

La baixa per aquest motiu durarà el temps que determini el Servei Assistencial de Salut de la UAB o qualsevol centre adscrit a la Mútua d'accidents de treball corresponent. Si les vacances d'estiu coincideixen amb la Incapacitat Temporal (IT), impossibilitant al treballador/a gaudir-les totalment o parcialment durant l'any natural que correspongui, es podran gaudir un cop acabi l'IT i sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en que s'hagi originat.

Tramitació

Comunicació personalment o per mitjans telemàtics al cap immediat o, si no és possible, a l'òrgan competent descentralitzat, el mateix dia o l'endemà del fet.

Justificació

Si la baixa l'emet el Servei Assistencial de Salut no és necessari fer cap tràmit ja que es remet d'ofici a la Unitat de Nòmines i Seguretat Social. Si l'emet qualsevol altre centre es justificarà amb la presentació, a la Unitat de Nòmines i Seguretat Social , del comunicat de baixa i, posteriorment el comunicat d'alta, en un termini de 48 hores per correu electrònic (seguretat.social@uab.cat), per fax (935868155) o bé enviant l'original per correu postal; cas de fer-ho per correu electrònic o per fax caldrà enviar els originals en el moment de la incorporació.

3.2. INCAPACITAT TEMPORAL PER MALALTIA COMUNA (Tipus I)

Descripció

Es consideren baixa per malaltia comuna totes les absències resoltes per un facultatiu a través del procés d'incapacitat temporal (IT) que no siguin Accident Laboral.

Si les vacances d'estiu coincideixen amb l'IT, impossibilitant al treballador/a gaudir-les, total o parcialment durant l'any natural que correspongui, es podran gaudir un cop acabi l'IT i sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en que s'hagi originat. [10]

[10] Article 38.3 de l'Estatut de treballadors. Canvis realitzats pel Real Decret Llei 3/2012 de mesures urgents per a la reforma laboral.

Tramitació

Comunicació personalment o per mitjans telemàtics, al cap immediat o, si no és possible, a l'òrgan competent descentralitzat el mateix dia, o l'endemà si el fet es produeix una vegada finalitzada la jornada laboral.

Justificació

Es justificarà amb la presentació a la Unitat de Nòmines i Seguretat Social de la UAB del comunicat de baixa per malaltia i, si cal, del comunicat de confirmació setmanal, i del d'alta en un termini de 48 hores per correu electrònic (seguretat.social@uab.cat), per fax (935868155) o bé enviant l'original per correu postal; cas de fer-ho per correu electrònic o per fax caldrà enviar els originals en el moment de la incorporació.

3.3. PERMÍS PER MATERNITAT[11] (Tipus I)

Descripció

Es considera permís per maternitat tota absència resolta per l'INSS amb la concessió de la prestació corresponent.

Cas que el permís de maternitat coincideixi totalment o parcialment amb el període de vacances d'estiu, la persona interessada podrà gaudir de les vacances restants a partir de l'endemà del finiment del permís, sense que li sigui d'aplicació cap termini màxim[12].

Tramitació

Comunicació personalment o per mitjans telemàtics al cap immediat o, si no és possible, a l'òrgan competent descentralitzat.

Per altra banda, per a iniciar la tramitació de la prestació de maternitat, cal comunicar per correu electrònic (seguretat.social@uab.cat) a la Unitat de Nòmines i Seguretat Social, al més aviat possible, el nom de l'interessat/da i de la data de naixement del nadó. Des d'aquesta Unitat s'envia telemàticament el certificat d'empresa a l'Institut Nacional de la Seguretat Social per tal que la persona interessada pugui sol·licitar la prestació corresponent. En cas que la persona estigui en situació d'incapacitat temporal ha de presentar a la vegada el document d'alta (escanejat a l'adreça seguretat.social@uab.cat).

3.4. PERMÍS PER ADOPCIÓ INTERNACIONAL[13] (Tipus I)

Descripció

Pel desplaçament en motiu d'adopció internacional es pot disposar de 2 mesos amb la percepció de les retribucions bàsiques (sou base + triennis) a gaudir, completament o parcialment, de manera continuada o discontínua.

Tramitació

[11] Per a més informació sobre les particularitats d'aquest permís es pot consultar la Llei General de la Seguretat Social i l'Estatut de Treballadors, o el detall de la regulació continguda a l'Annex 3.

[12] Article 16, Llei 8/2006 de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

[13] Acord d'unificació de permisos, reduccions de jornada i excedències en matèria de conciliació de la vida personal, laboral i familiar per al personal al servei de les Universitats Públiques.

La petició es presentarà a l'òrgan competent per mitjà del circuit de sol·licitud de permisos i llicències, amb 3 setmanes d'antelació, adjuntant el certificat corresponent.

Justificació

Cal adjuntar la documentació emesa per la DGAIA (Direcció General d'Atenció a la Infància i a l'Adolescència) a la sol·licitud corresponent, com a justificant del desplaçament.

3.5. PERMÍS DE NAIXEMENT, ADOPCIÓ O ACOLLIMENT PEL PROGENITOR/A DIFERENT DE LA MARE BIOLÒGICA (Tipus I)[14]

Descripció

El progenitor/a diferent de la mare biològica per naixement, adopció o acolliment té dret a un permís de **16 setmanes** ampliables a 2 setmanes més per cada fill/a a partir del segon en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiple o de discapacitat de l'infant. Es pot gaudir a jornada completa o a temps parcial quan les necessitats de servei ho permetin.

Cas que els 2 progenitors/es treballin, aquest permís es podrà distribuir a voluntat del progenitor/a que en gaudeix, excepte les 6 primeres setmanes que són de gaudi obligatori a partir de la data de naixement. Transcorregudes aquestes 6 primeres setmanes es pot optar per gaudir a continuació del número de setmanes que es vulgui (de manera ininterrompuda) i, la resta, en setmanes senceres amb posterioritat al descans obligatori de la mare (6 setmanes després del naixement) i fins als 12 mesos de l'infant.

Cas que l'altre progenitor/a no treballi, el progenitor/a que gaudeix d'aquest permís l'ha de fer en la seva totalitat de manera consecutiva

Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat per una segona activitat laboral, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

Tramitació

La petició es presentarà a l'òrgan competent per mitjà del circuit de sol·licitud de permisos i llicències, amb 3 setmanes d'antelació, sempre que sigui possible.

Paral·lelament, cal tramitar a l'administració estatal de la Seguretat Social la prestació econòmica del període cobert per la Seguretat Social.

Justificació

Cal adjuntar a la petició corresponent un document oficial acreditatiu, com ara el llibre de família o la resolució judicial de l'adopció o acolliment.

3.6. PERMÍS DE LACTÀNCIA [15]

Descripció

Cadascun dels progenitors/es d'un infant de menys de 12 mesos té dret a un permís per lactància d'1 hora diària d'absència del lloc de treball fins el dia abans del primer aniversari de l'infant, la qual pot ésser dividida

[14] Art. 3.3.c del Reial Decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oporutnitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació. Des de la publicació d'aquesta Llei, aquest permís substitueix als anteriors permisos de Naixement i de Paternitat.

[15] Art. 3.2 del Reial Decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació i Acord d'unificació de permisos, reduccions de jornada i excedències en matèria de conciliació de la vida personal, laboral i familiar.

en 2 fraccions, sense que se'n pugui transferir l'exercici a l'altre progenitor/a. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple s'incrementarà proporcionalment.

El permís de lactància és compactable en jornades senceres per un permís equivalent de 20 dies laborables a gaudir:

1- Després del permís de maternitat/naixement del progenitor diferent de la mare biològica si aquest es gaudeix en la seva totalitat després del naixement.
2- Cas de no gaudir de tot el permís de maternitat de manera consecutiva s'haurà de disposar de la lactància compactada després que hagi transcorregut el temps equivalent en cas d'haver-lo gaudit de manera ininterrompuda.

Quan el període de compactació de la lactància coincideixi totalment o parcialment amb el període de vacances d'estiu, la persona interessada podrà gaudir les vacances a partir de l'endemà del finiment del permís, sense que li sigui d'aplicació cap termini màxim.

Tramitació

La petició es presentarà a l'òrgan competent per mitjà del circuit de sol·licitud de permisos i llicències.

La persona interessada haurà d'especificar mitjançant el formulari de sol·licitud de permisos i llicències l'interval horari, prèviament informat el cap orgànic corresponent, que necessita per la lactància en base a l'horari teòric tenint en compte que aquest dret es pot dividir com a màxim en fraccions de ½ hora.

Justificació

Cal adjuntar a la petició corresponent el document oficial acreditatiu del naixement/adopció, com ara el llibre de família o la resolució judicial de l'adopció o acolliment, sempre que no s'hagi presentat abans, i un certificat conforme l'altre progenitor/a no gaudeix d'aquest dret.

3.7. PERMÍS PER A TRÀMITS ADMINISTRATIUS I/O D'IDONEÏTAT PER ADOPCIÓ O ACOLLIMENT PERMANENT O PREADOPTIU REQUERITS PER L'ADMINISTRACIÓ I FETS A CATALUNYA[16] (Tipus I)

Descripció

Les persones que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari sempre que es justifiqui la necessitat de dur-los a terme dins la jornada. En el cas que dos empleats generin el dret pel mateix subjecte causant s'ha de justificar la necessitat de l'assistència d'ambdós.

Tramitació

Comunicació personalment o per mitjans telemàtics, per part de la persona interessada, al cap immediat o, si no és possible, a l'òrgan competent descentralitzat amb previ avís sempre que sigui possible. Posteriorment, es tramitarà pels canals establerts de justificació d'incidències.

Justificació

Cal justificar, quan escaigui, la necessitat de dur a terme aquests tràmits com a única possibilitat dins la jornada de treball. Cal aportar justificant d'assistència en el que hi ha de constar l'hora d'entrada i de sortida.

[16] Acord d'unificació de permisos, reduccions de jornada i excedències en matèria de conciliació de la vida personal, laboral i familiar per al personal al servei de les Universitats Públiques.

3.8 PERMÍS SENSE RETRIBUCIÓ PER ATENDRE UN FAMILIAR FINS AL SEGON GRAU

Descripció

Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball per atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a tres mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat que resta suspesa d'ofici fins al seu finiment.

Tramitació

La petició es presentarà a l'òrgan competent per mitjà del circuit de sol·licitud de permisos i llicències, amb 3 setmanes d'antelació, adjuntant el certificat corresponent.

Justificació

Cal adjuntar a la sol·licitud corresponent la documentació que acrediti el grau de parentesc.

3.9. ABSÈNCIA PER MOTIUS DE SALUT[17] (Tipus I)

Descripció

La durada de l'absència per motius de salut (que no es tracti d'Incapacitat Temporal o d'Accident de treball) serà del temps indispensable amb un màxim de 3 dies sencers laborables consecutius. A partir del 4rt dia s'haurà de presentar la baixa per malaltia o, en cas contrari, s'aplicarà allò previst per a les absències no justificades al treball en la normativa reguladora de la deducció proporcional de retribucions.

S'estableix un límit de 8 jornades anuals d'absència justificada per motius de salut (56 hores laborables o la part proporcional en el cas vinculacions a temps parcial o reduccions de jornada), sense descompte en nòmina. Cas de superar-se aquest límit caldrà utilitzar el concepte "*Absències per motius de salut +56*" i comportarà la mateixa deducció prevista per la normativa vigent per als 3 primers dies d'incapacitat temporal. Les absències inferiors a una jornada podran rebre el tractament de permís a recuperar de Fora de Jornada.

El límit anual podrà incrementar-se de forma justificada fent arribar a l'Àrea de Gestió de Persones el model de certificat que s'annexa a la Instrucció 3/2014 a per a absències per motius de salut associades a processos oncològics, malalties de llarga durada o malalties cròniques, embaràs, intervencions quirúrgiques, hospitalització, accidents laborals i/o violència de gènere. Aquesta ampliació tindrà una validesa com a màxim fins a 31 de desembre de l'any en curs a excepció dels supòsits de malalties cròniques, malalties de llarga durada, processos oncològics, accidents laborals o violència de gènere que, si s'acrediten, es mantindrà fins el 31 de desembre de l'any següent.

Tramitació

Tant si l'absència per motius de salut s'esdevé abans com durant la jornada laboral, s'ha de comunicar al cap immediat o, si no és possible, a l'òrgan competent descentralitzat al més aviat possible.

Justificació

Es justificarà pels mitjans que s'hagin establert per al tràmit d'incidències.

[17] Instrucció 3/2014 per a l'establiment dels criteris d'aplicació de l'Acord sobre els dies d'absència per motius de salut d'octubre de 2013 de la Mesa d'Universitats.

3.10. PERMÍS PER VISITA AL METGE (Tipus I)

Descripció

Es concedirà el temps indispensable per a l'atenció mèdica del propi treballador (s'inclou també la visita a l'odontòleg), de manera degudament justificada.

En el supòsit d'assistència a sessions de rehabilitació, sempre que no sigui possible dur-les a terme fora de l'horari de treball, el PAS haurà d'informar al cap immediat dels dies i de les hores d'assistència amb antelació i presentar justificant de prescripció facultativa, així com de la impossibilitat de realitzar-les fora de l'horari laboral (a excepció de casos justificats).

Tramitació

Comunicació personalment o per mitjans telemàtics, per part de la persona interessada, al cap immediat o, si no és possible, a l'òrgan competent descentralitzat amb previ avís sempre que sigui possible. Posteriorment, es justificarà pels mitjans que s'hagin establert per al tràmit d'incidències.

Justificació

Cal presentar el comprovant de la visita on s'indiqui el número de col·legiat o el segell oficial del centre i l'hora d'entrada i de sortida.

3.11. PERMÍS PER EXÀMENS PRENATALS I TÈCNIQUES DE PREPARACIÓ AL PART. TRACTAMENTS DE FERTILITAT[18] (Tipus I)

Descripció

Les treballadores embarassades poden absentar-se del lloc de treball per assistir a exàmens prenatals i a tècniques de preparació al part, durant el temps necessari per a dur a terme aquestes pràctiques. També tenen dret a aquest permís els empleats que rebin tractaments de fertilitat.

Tramitació

Comunicació personalment o per mitjans telemàtics, per part de la persona interessada, al cap immediat o, si no és possible, a l'òrgan competent descentralitzat amb previ avís sempre que sigui possible. Posteriorment, es tramitarà pels canals establerts de justificació d'incidències.

Justificació

Cal justificar, quan escaigui, la necessitat de realitzar les sessions únicament durant l'horari que coincideix amb la jornada laboral. Caldrà aportar el justificant d'assistència on hi ha de constar l'hora d'entrada i de sortida.

3.12. PERMÍS PER URGÈNCIA HOSPITALÀRIA O INTERVENCIÓ AMBULATÒRIA PRÒPIES (Tipus I)

Descripció

Per intervenció quirúrgica o cirurgia ambulatòria pròpies, així com per a la realització de proves diagnosticoterapèutiques intervencionistes no quirúrgiques (Annex 5), es pot disposar de fins a 3 dies laborables consecutius, en funció de la prescripció mèdica corresponent.

[18] Acord d'unificació de permisos, reduccions de jornada i excedències en matèria de conciliació de la vida personal, laboral i familiar per al personal al servei de les Universitats Públiques.

Cas d'assistència als serveis d'urgències hospitalàries (o a un Centre d'Urgències d'Atenció Primària), es concedirà el temps indispensable per atendre l'esmentada urgència, sent possible la prolongació del permís, si hi hagués necessitat, durant el dia en què es produeixi la urgència.

Tramitació

Comunicació personalment o per mitjans telemàtics, per part de la persona interessada, al cap immediat o, si no és possible, a l'òrgan competent descentralitzat. Posteriorment, es tramitarà pels canals establerts de justificació d'incidències.

Justificació

S'acreditarà mitjançant un justificant d'assistència a urgències hospitalàries o d'intervenció, indicant la data i les hores en què s'hagi produït. Cas que el permís es perllongui més d'1 dia cal aportar un document que indiqui la durada de la prescripció mèdica.

3.13. PERMÍS PER REVISIÓ ANUAL (SERVEI ASSISTENCIAL DE SALUT) (Tipus IP)

Descripció

Es concedirà el temps indispensable.

Tramitació

Comunicació personalment o per mitjans telemàtics, per part de la persona interessada, al cap immediat o, si no és possible, a l'òrgan competent descentralitzat. Posteriorment, es tramitarà pels canals establerts de justificació d'incidències.

Justificació

Cal presentar a l'òrgan competent el justificant expedit pel propi Servei.

3.14. PERMÍS D'ASSISTÈNCIA A SERVEIS MÈDICS COM A ACOMPANYANT D'UN FAMILIAR DEPENDENT DE PRIMER GRAU[19] (Tipus I)

Descripció

Es concedirà el temps indispensable per a la visita en casos de proves diagnòstiques, visites a especialistes (no s'inclouen les visites al pediatra), hospital de dia[20] i tractaments específics (sempre que hi hagi prescripció facultativa) a familiars de primer grau menors de 18 anys o majors de 65 anys o amb un grau de discapacitat igual o superior al 65% (veure Annex 4), i altres situacions excepcionals degudament justificades (com ara altres graus de relació dels quals es tingui la guarda legal). Cas que els dos progenitors treballin a la UAB, no és possible gaudir d'aquest permís de manera simultània.

En el cas d'adopció/acolliment, també s'inclouen dins d'aquest supòsit les visites de caràcter obligatori amb la família biològica, sempre que s'acrediti la necessitat de fer-les dins de la jornada laboral.

Tramitació

Comunicació personalment o per mitjans telemàtics, per part de la persona interessada, al cap immediat o, si no és possible, a l'òrgan competent descentralitzat amb previ avís sempre que sigui possible. Posteriorment, es tramitarà pels canals establerts de justificació d'incidències.

[19] I altres graus de relació dels quals es tingui la guarda legal o la tutela.

[20] L'ingrés amb pernoctació entraria dins l'àmbit d'aplicació del permís 3.15 o 3.16.

Justificació

Cal justificar, quan escaigui, la necessitat de fer-ho coincidint amb la jornada laboral. Caldrà aportar el justificant d'assistència en el que hi ha de constar l'hora d'entrada i de sortida.

3.15. PERMÍS PER MALALTIA GREU O ACCIDENT AMB HOSPITALITZACIÓ D'UN FAMILIAR DE PRIMER GRAU DE CONSANGUINITAT O AFINITAT[21] (Tipus I)

Descripció

Per malaltia greu[22] o accident amb hospitalització d'un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat (veure Annex 4) es pot disposar de 4 dies laborables ampliables a 5, si el fet es produeix en un municipi diferent del lloc de treball de l'empleat, que hauran de coincidir necessàriament amb la circumstància que ocasiona el permís. Previ pacte amb el cap, es pot disposar d'aquests dies de forma discontínua i fraccionats en hores, com a màxim en el termini de 15 dies des de la finalització del fet causant. Excepcionalment, i per motius justificats, es pot demanar l'ampliació a 6 dies. En aquest cas, es tindran en compte com a criteris de concessió la distància del desplaçament, el motiu del desplaçament i les circumstàncies personals del sol·licitant, entre d'altres.

Tramitació

Comunicació personalment o per mitjans telemàtics, per part de la persona interessada, al cap immediat o, si no és possible, a l'òrgan competent descentralitzat. Posteriorment, es tramitarà pels canals establerts de justificació d'incidències.

Justificació

Es justificarà mitjançant justificant mèdic o altres documents facultatius, els quals hauran de fer constar sempre la data en què s'hagi produït la incidència.

3.16. PERMÍS PER MALALTIA GREU, ACCIDENT, HOSPITALITZACIÓ, INTERVENCIÓ QUIRÚRGICA SENSE HOSPITALITZACIÓ O CIRURGIA AMBULATÒRIA D'UN FAMILIAR FINS A SEGON GRAU DE CONSANGUINITAT O AFINITAT[23] (Tipus I)

Descripció

Per malaltia greu[24], accident, hospitalització, intervenció quirúrgica sense hospitalització o cirurgia ambulatòria d'un familiar de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat (veure Annex 4) es pot disposar de 2 dies laborables ampliables a 4, si el fet es produeix en un municipi diferent del lloc de treball de l'empleat. Aquests dies hauran de coincidir necessàriament amb la circumstància que ocasiona el permís. Previ pacte amb el cap, es pot disposar d'aquests dies de forma discontínua i fraccionats en hores, com a màxim en el termini de 15 dies des de la finalització del fet causant.

---

[21] Acord d'unificació de permisos, reduccions de jornada i excedències en matèria de conciliació de la vida personal, laboral i familiar per al personal al servei de les Universitats Públiques.

[22] S'inclouen en aquest concepte tots els supòsits recollits a l'Annex del R.D. 1148/2011 de 29 de juliol.

[23] Acord d'unificació de permisos, reduccions de jornada i excedències en matèria de conciliació de la vida personal, laboral i familiar per al personal al servei de les Universitats Públiques.

[24] S'inclouen en aquest concepte tots els supòsits recollits a l'Annex del R.D. 1148/2011 de 29 de juliol.

Excepcionalment, i per motius justificats, es pot demanar l'ampliació a 6 dies. En aquest cas es tindran en compte com a criteris de concessió la distància del desplaçament, el motiu del desplaçament i les circumstàncies personals del sol·licitant, entre d'altres.

En cas d'assistència als serveis d'urgències hospitalàries (o a un Centre d'Urgències d'Atenció Primària), d'acompanyament d'algun familiar dels ressenyats a l'apartat anterior o a proves diagnosticoterapèutiques intervencionistes no quirúrgiques (Annex 5), es concedirà el temps indispensable per atendre l'esmentada urgència/prova, sent possible la prolongació del permís, si hi hagués necessitat, com a màxim durant tot el dia en què es produeixi la urgència.

En cap cas, aquest permís no preveu l'acompanyament de familiars en visites rutinàries al metge.

Tramitació

Comunicació personalment o per mitjans telemàtics, per part de la persona interessada, al cap immediat o, si no és possible, a l'òrgan competent descentralitzat. Posteriorment, es tramitarà pels canals establerts de justificació d'incidències.

Justificació

Es justificarà mitjançant justificant mèdic o altres documents facultatius, els quals hauran de fer constar sempre la data en què s'hagi produït la incidència.

3.17. PERMÍS PER ATENCIÓ A FILLS DISCAPACITATS[25] (Tipus I)

Descripció

Els progenitors amb fills discapacitats tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. Així mateix, tenen dret a 2h de flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o la filla discapacitat rebi atenció.

Tramitació

Comunicació personalment o per mitjans telemàtics, per part de la persona interessada, al cap immediat o, si no és possible, a l'òrgan competent descentralitzat. Posteriorment, es tramitarà pels canals establerts de justificació d'incidències.

Justificació

Cal aportar la documentació corresponent que acrediti el grau de discapacitat.

[25] Acord d'unificació de permisos, reduccions de jornada i excedències en matèria de conciliació de la vida personal, laboral i familiar per al personal al servei de les Universitats Públiques.

3.18. PERMÍS PER DEFUNCIÓ D'UN FAMILIAR FINS A SEGON GRAU DE CONSANGUINITAT O AFINITAT[26] (Tipus I)

Descripció[27]

Per defunció d'un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat (veure Annex 4), es podran prendre 3 dies laborables, ampliables a 5 si la defunció es produeix en un municipi diferent del lloc de treball del treballador.

Per defunció d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat (veure Annex 4), es podran prendre 2 dies laborables, ampliables a 4 si la defunció es produeix en un municipi diferent del lloc de treball del treballador.

Excepcionalment, aquests dies es podran disposar, previ pacte amb el cap, de manera no consecutiva en el termini d'1 mes a comptar des del fet causant.

Tramitació

Comunicació personalment o per mitjans telemàtics, per part de la persona interessada, al cap immediat o, si no és possible, a l'òrgan competent descentralitzat.

Justificació

Es justificarà pels mitjans que s'hagin establert per al tràmit d'incidències.

3.19. PERMÍS PER MATRIMONI O PARELLA DE FET[28] (Tipus I)

Descripció

Per matrimoni o parella de fet es podrà gaudir d'un permís de 15 dies naturals consecutius a gaudir en el termini màxim d'1 any des de la data del matrimoni o de formalització de la parella de fet/unió estable de parella[29].

Cas que el treballador comenci a gaudir d'aquest permís abans de la celebració del matrimoni, aquesta data haurà de ser inclosa en l' interval del permís.

El dia del casament, cas que no estigui inclòs en el permís, haurà d'anar a càrrec dels dies personals del treballador.

Tramitació

La petició es presentarà a l'òrgan competent descentralitzat per mitjà del circuit de sol·licitud de permisos i llicències.

---

[26] Acord d'unificació de permisos, reduccions de jornada i excedències en matèria de conciliació de la vida personal, laboral i familiar per al personal al servei de les Universitats Públiques.

[27] Art. 48.a del Real Decret Legislatiu 5/2015, de 30 de octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i art. 8.1 del Real Decret 20/2012 de Mesures per a garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat.

[28] Acord d'unificació de permisos, reduccions de jornada i excedències en matèria de conciliació de la vida personal, laboral i familiar per al personal al servei de les Universitats Públiques.

[29] En virtut de la Llei 10/1998 de 15 de juliol, d'unions estables, estan en l'àmbit d'aplicació d'aquesta Llei les "parelles que hagin viscut maritalment, com a mínim, un període ininterromput de dos anys o hagin atorgat escriptura pública manifestant la voluntat d'acollir-se al que s'hi estableix".

Justificació

Cal adjuntar un document oficial acreditatiu, com ara el llibre de família, un certificat de parella de fet o la documentació esmentada a la Llei 10/1998, de 15 de juliol, d'unions estables de parella.

3.20. PERMÍS PER MATRIMONI DE FAMILIAR FINS A SEGON GRAU DE CONSANGUINITAT O AFINITAT[30] (Tipus I)

Descripció

Per matrimoni d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat (veure Annex 4), correspon 1 dia de permís, ampliable a 2 dies naturals consecutius si el matrimoni té lloc fora de Catalunya, un dels quals haurà de coincidir amb el dia de la celebració del casament amb el benentès que es tracti d'un dia laborable.

Tramitació

Comunicació personalment o per mitjans telemàtics, per part de la persona interessada, al cap immediat o, si no és possible, a l'òrgan competent descentralitzat amb la suficient antelació. Posteriorment, es tramitarà pels canals establerts de justificació d'incidències.

Justificació

Es presentarà a l'òrgan competent un document oficial acreditatiu.

3.21. PERMÍS PER TRASLLAT DE DOMICILI HABITUAL (Tipus I)

Descripció

En virtut del que disposa l'article 8 del R.D. 20/2012, de 13 de juliol, per trasllat de domicili habitual dins del mateix municipi es podrà disposar d'1 dia. Quan el canvi de domicili comporti un canvi de població es podran prendre fins a 4 dies naturals.

Aquest permís únicament es podrà gaudir dins l'interval d'1 mes abans o després de la data que figuri en el certificat de residència del nou domicili.

Tramitació

Comunicació personalment o per mitjans telemàtics, per part de la persona interessada, amb la suficient antelació, al cap immediat o, si no és possible, a l'òrgan competent descentralitzat.

Justificació

Es justificarà a l'òrgan competent corresponent pels mitjans que s'hagin establert per al tràmit d'incidències adjuntant un certificat d'inscripció al padró municipal.

[30] Acord d'unificació de permisos, reduccions de jornada i excedències en matèria de conciliació de la vida personal, laboral i familiar per al personal al servei de les Universitats Públiques.

3.22. PERMÍS PER ASSUMPTES PROPIS (Tipus I)

Descripció

El personal que hagi complert un mínim d'1 any de servei efectiu podrà sol·licitar llicències per assumptes propis **sense cap retribució** d'un màxim de 6 mesos, la durada acumulada dels quals no podrà excedir els 8 mesos cada 2 anys. La concessió d'aquesta llicència se subordinarà a les necessitats del servei[31].

La Gerència podrà autoritzar excepcionalment, amb una justificació prèvia, permisos retribuïts de fins a 10 dies per assumptes propis[32].

La durada del permís descompta la part proporcional de vacances i d'hores d'assumptes particulars.

Tramitació

La petició de llicències per assumptes propis es presentarà a l'òrgan competent mitjançant el formulari normalitzat de sol·licitud de permisos i llicències. Els permisos s'hauran de tramitar amb 3 setmanes d'antelació. Cas d'urgència degudament acreditada, es podrà reduir aquest termini.

La concessió, subordinada sempre a les necessitats del servei, dependrà de l'Àrea de Personal d'Administració i Serveis, que enviarà una còpia de la resolució a la persona interessada i una altra a l'òrgan competent.

3.23. PERMÍS PER DEURES INEXCUSABLES DE CARÀCTER PÚBLIC O PERSONAL (Tipus I)

Descripció

Per deures inexcusables de caràcter públic o personal, es concedirà el temps indispensable per complir-los. S'entén per deure inexcusable tot acte que reuneixi les condicions següents:

- Que el seu incompliment o la seva desatenció ocasioni a l'afectat un greuge, una sanció o responsabilitats de caràcter legal.
- Que no sigui delegable per les vies ordinàries.
- Que l'assistència només pugui fer-se dins de l'horari de treball.
- Que sigui conseqüència d'una convocatòria expressa i ineludible o derivada d'una norma jurídica.

També s'inclouen en aquest supòsit la tramitació del Document Nacional d'Identitat (DNI), així com les situacions de violència de gènere[33] quan, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball d'acord al que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària necessàries per a llur protecció o assistència social.

Tramitació

Comunicació personalment o per mitjans telemàtics, per part de la persona interessada, al cap immediat o, si no és possible, a l'òrgan competent descentralitzat amb la suficient antelació. Posteriorment, es tramitarà pels canals establerts de justificació d'incidències.

Justificació

[31] Article 46.2.e del VI Conveni col·lectiu del PAS Laboral de les universitats públiques catalanes

[32] Articles 46.2.f del VI Conveni col·lectiu del PAS Laboral de les universitats públiques catalanes

[33] Acord d'unificació de permisos, reduccions de jornada i excedències en matèria de conciliació de la vida personal, laboral i familiar per al personal al servei de les Universitats Públiques

Cal presentar el document oficial acreditatiu que correspongui per a cada supòsit.

Cas de les situacions de violència de gènere es consideraran justificades d'acord al que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents.

3.24. PERMÍS PER A CONCURSAR EN PROVES CONVOCADES PER L'ÀREA DE GESTIÓ DE PERSONES (Tipus I)

Descripció

Per a assistir als concursos i proves convocades per part de la UAB (o d'altres universitats públiques catalanes)[34] que coincideixin amb la jornada laboral, es concedirà el temps indispensable que en permeti l'assistència. No s'inclouen en aquest supòsit les proves convocades per altres administracions.

Tramitació

Comunicació personalment o per mitjans telemàtics, per part de la persona interessada, al cap immediat o, si no és possible, a l'òrgan competent descentralitzat amb la suficient antelació.

Justificació

Es justificarà a l'òrgan competent pels mitjans que s'hagin establert per al tràmit d'incidències.

3.25. ASSISTÈNCIA A REUNIONS SINDICALS [35] (Tipus IP)

Descripció

Qualsevol treballador podrà disposar de 20 hores laborables l'any com a permís retribuït per a assistir a reunions sindicals o d'entitats legalment constituïdes, relacionades amb la seva professió i a les quals hagi estat oficialment convocat. Cal fitxar a l'inici i al final de la incidència sempre que sigui possible.

Els representants dels treballadors que disposin de crèdit horari podran disposar d'aquest permís sempre que no hi assisteixin com a representants dels òrgans unitaris o de la secció sindical convocants.

Tramitació

Es comunicarà personalment o per mitjans telemàtics al cap immediat o, si no és possible, a l'òrgan competent amb l'antelació suficient que garanteixi la correcta prestació del servei.

Justificació

Es justificarà pels mitjans que s'hagin establert per al tràmit d'incidències.

[34] En virtut del què estableix l'article 19 del VIè Conveni del PAS-Laboral de les administracions públiques catalanes.

[35] Article 66 del VI Conveni col·lectiu del PAS Laboral de les universitats públiques catalanes.

3.26. CRÈDIT MENSUAL D'HORES SINDICALS[36] (Tipus IP)

Descripció

Els membres de la Junta de Personal i del Comitè d'Empresa i els delegats de les seccions sindicals disposaran d'un crèdit mensual d'hores de representació sindical d'acord a la normativa corresponent.

Tramitació

Es comunicarà personalment o per mitjans telemàtics al cap immediat o, si no és possible, a l'òrgan competent com a mínim amb 24 hores d'antelació, sempre que sigui possible, per garantir la correcta prestació del servei.

Justificació

Es tramitarà pels mitjans que s'hagin establert al circuit d'incidències. Cal fer els fitxatges corresponents sempre que resulti possible.

3.27. HORES ACTIVITAT DELS DELEGATS DE PREVENCIÓ (Tipus IP)

Descripció

Els delegats de prevenció disposaran del crèdit horari establert a la normativa corresponent.

Tramitació

Es comunicarà personalment o per mitjans telemàtics al cap immediat o, si no és possible, a l'òrgan competent amb l'antelació suficient, sempre que sigui possible, per a garantir la correcta prestació del servei.

Justificació

Es tramitarà pels mitjans que s'hagin establert al circuit d'incidències. Cal fer els fitxatges corresponents sempre que resulti possible.

3.28. VACANCES[37] (Tipus I)

Descripció

El període de vacances tindrà la durada que estableixi la normativa vigent[38] a gaudir en jornades senceres. Cas de no haver estat actiu de forma ininterrompuda des de l'1 de setembre de l'any anterior (per situacions com ara llicències sense retribuir, excedències, períodes sense contractació, etc.), correspondrà la proporció corresponent.

[36] Article 3 de l'Acord marc d'actuació ens els diferents assumptes relacionats amb les activitats sindicals i la representació dels treballadors i treballadores a la UAB.

[37] Article 45 del VI Conveni col·lectiu del PAS Laboral de les universitats públiques catalanes.

[38] Actualment, en virtut de l'establert a l'article 50 de l'Estatut bàsic de l'Empleat Públic equival a **22 dies laborables**.

El PAS de la UAB tindrà dret a incrementar els dies de vacances segons els anys de servei d'acord als següents criteris[39]:

- Entre 15 i 19 anys, ambdós inclosos, de servei: 1 dia laboral de vacances addicional.
- Entre 20 i 24 anys, ambdós inclosos, de servei: 2 dies laborals de vacances addicionals.
- Entre 25 i 29 anys, ambdós inclosos, de servei: 3 dies laborals de vacances addicionals.
- 30 o més anys de serveis: 4 dies laborables de vacances addicionals.

Aquests dies es faran efectius a partir de l'any natural següent al compliment del primer any del període[40].

Es gaudiran d'acord a les necessitats de servei, entre els mesos de juliol i agost, respectant el que estableixi el calendari laboral de cada any en relació als períodes de tancament dels centres de treball. En qualsevol cas, les vacances s'han de gaudir entre l'1 de gener de l'any en curs i el 31 de gener de l'any següent. 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 el termini establert, cas en què es podran gaudir durant l'any següent en el moment en que es reincorpori del permís. També en cas de baixa per incapacitat temporal que impedeixi el gaudiment de les vacances durant l'any natural, es podran gaudir en el moment de 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. En el supòsit que la situació de baixa per malaltia o accident laboral sigui anterior al període de vacances, aquestes s'hauran de gaudir el dia de la reincorporació.

Si per necessitats del servei calgués fer les vacances fora d'aquests mesos, els treballadors/es afectats tindran dret a gaudir de 40 dies naturals consecutius. En aquest cas, es requerirà una sol·licitud de la persona interessada, amb el vist-i-plau de la persona responsable orgànica, adreçada al/la cap d'àrea de personal.

Si el cònjuge del treballador o treballadora presta serveis en alguna de les universitats públiques catalanes, tindrà dret a gaudir de les vacances en les mateixes dates, sempre que les necessitats del servei de cadascuna de les universitats ho permetin.

En cas de rebre l'alta mèdica després d'una malaltia d'especial gravetat es gaudirà de les vacances pendents corresponents a anys anteriors i, si així ho determina la USSL en relació amb les funcions del lloc de treball, a la seva finalització es podrà optar a gaudir fins al 50% de les vacances de l'any en curs a temps parcial respectant els períodes de tancament de la Universitat i d'acord amb el règim jurídic vigent actualment. Els dies de vacances que es gaudiran a temps parcial, es transformaran en hores, computant-se cada dia a raó de 7 hores, o les que corresponguin en atenció a la jornada de treball realitzada, i permetent-se el seu gaudiment a temps parcial amb un mínim de 3 hores diàries, sense que el gaudi hagi de ser en dies consecutius[41]. Per sol·licitar l'aplicació d'aquesta i la resta de mesures contemplades a l"Acord pel qual s'estableixen diverses mesures relatives a la prestació de serveis amb malalties d'especial gravetat" cal omplir el formulari habilitat a l'extranet a aquest efecte.

[39] Disposició Addicional 14ª. del Real Decret Legislatiu 5/2015, de 30 de octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsico de l'Empleat Públic i Acord sobre els dies addicionals de vacances per antiguitat de la Mesa d'Universitats de 6 de juliol de 2016.

[40] Acord sobre els dies de vacances addicionals per antiguitat de la Mesa d'Universitats, de 6 de juliol de 2016

[41] Acord de la Mesa d'Universitats Públiques Catalanes pel qual s'estableixen diverses mesures relatives a la prestació de serveis amb malalties d'especial gravetat: https://www.uab.cat/doc/AcordMalaltiesMesaUniversitats

Tramitació

Els períodes de vacances es sol·licitaran mitjançant el procediment establert per l'Àrea de Gestió de Persones, de qui en dependrà l'autorització d'acord amb la garantia de cobertura de serveis i el que s'estableix en el calendari laboral.

3.29. HORES D'ASSUMPTES PARTICULARS (Tipus IP i tipus I)

Descripció

Les hores d'assumptes particulars són hores de lliure disposició establertes en el calendari laboral de cada any i d'acord amb la normativa vigent. Les persones que realitzen reduccions de jornada i els horaris a temps parcial disposen de la part proporcional d'aquestes hores.

A més de les establertes al calendari laboral[42], el PAS de la UAB podrà disposar de les hores equivalents (proporcionals a les hores de vinculació de cadascú) a dos dies addicionals a partir del sisè trienni i un dia addicional per cada trienni complert a partir del vuitè[43].

Les hores d'assumptes particulars podran gaudir-se, en funció de les necessitats de servei, en les fraccions mínimes que estableixi el Calendari Laboral entre l'1/01 de cada any i el 31/01 de l'any següent. Quan es gaudeixin de forma fraccionada podran cobrir únicament els blocs de presència obligada mentre que, al contrari, quan es gaudeixin en jornades senceres, hauran de cobrir la durada teòrica de la jornada a què correspongui (es podrà tenir en compte la jornada teòrica específica dels horaris que tinguin una jornada diferenciada el divendres).

Tramitació

Comunicació personalment o per mitjans telemàtics, per part de la persona interessada, al cap immediat o, si no és possible, a l'òrgan competent amb la suficient antelació. Posteriorment, es tramitarà pels canals establerts de justificació d'incidències.

3.30. PERMÍS PER A CONCURSAR EN EXÀMENS FINALS I/O PARCIALS ALLIBERADORS DE MATÈRIA EN CENTRES OFICIALS[44] (Tipus I)

Descripció

Per a concursar en exàmens finals i/o parcials alliberadors de matèria d'estudis oficials cursats en centres oficials (es considera centre oficial tot el que expedeixi qualsevol titulació homologada d'estudis reglats, bàsica, secundària i/o universitària), proves conduents a l'obtenció de certificacions amb validesa oficial o l'examen del carnet de conduir, es podrà disposar d'1 jornada.

[42] Disposició Addicional 13ª. del Real Decret Legislatiu 5/2015, de 30 de octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i Acord sobre els dies addicionals d'assumptes particulars per antiguitat de la Mesa d'Universitats de 6 de juliol de 2016.

[43] A excepció del personal del Servei de Seguretat ja que, atesa la singularitat de la seva jornada laboral, disposarà del comput en dies enlloc d'hores.

[44] Article 46.b del VI Conveni col·lectiu del PAS Laboral de les universitats públiques catalanes.

Tramitació

Comunicació personalment o per mitjans telemàtics, per part de la persona interessada, al cap immediat o, si no és possible, a l'òrgan competent amb la suficient antelació.

Justificació

Es presentarà un certificat d'assistència a l'examen pels mitjans que s'hagin establert de tramitació d'incidències.

4. PERMISOS PER MOTIUS LABORALS

4.1. GESTIONS LABORALS (Tipus IP)

Descripció

Es considera gestió laboral qualsevol absència relacionada amb les funcions pròpies del lloc de treball o per a la participació en un tribunal de selecció, d'acord amb les indicacions del cap corresponent o de l'òrgan convocant.

Justificació

Quan escaigui es justificarà pels mitjans que s'hagin establert per al tràmit d'incidències.

4.2. CONVOCATÒRIA DE GERÈNCIA I CONVOCATÒRIA DE L'EQUIP DE GOVERN (Tipus IP)

Descripció

S'atorgarà pel temps indispensable per a participar, amb funcions de representació, en reunions derivades d'una convocatòria expressa de la Gerència, de l'Equip de govern, dels equips deganals o de departament. Quan s'allarguin més enllà de l'horari teòric, l'escreix tindrà la consideració d'hores acordades que s'hauran de gaudir de la manera que es pacti amb el responsable orgànic.

Justificació

Es justificarà pels mitjans que s'hagin establert per al tràmit d'incidències adjuntant la convocatòria.

4.3. FORMACIÓ[45] (Tipus IP)

Descripció

Aquest permís s'atorgarà pel temps indispensable per assistir a cursos de formació organitzats o prèviament reconeguts per la Unitat deFormació i el temps de la seva durada equival a tots els efectes a temps treballat.

Pel que fa a cursos presencials de formació per al lloc de treball[46] aquests es desenvoluparan dins de l'horari de treball, sempre que sigui possible o, en cas contrari, el treballador podrà sol·licitar al responsable immediat la compensació horària corresponent, a raó d'hora per hora, per la qual caldrà utilitzar la incidència d'"Hores Acordades per formació FJ". Les hores de formació no presencial que es facin fora de l'horari laboral es compensaran (si s'han acomplert tots els requisits) en la mateixa proporció (1h x 1h), i aquesta compensació passarà a incrementar el saldo flexible del treballador. D'acord al què estableix l'article 19 de la Llei 31/1995 de Prevenció de riscos laborals, la formació en aquesta matèria "s'ha d'impartir dins de la

[45] Article 31 del VI Conveni col·lectiu del PAS Laboral de les universitats públiques catalanes i Acord entre l'equip de Govern, la Junta de Personal i el Comitè d'Empresa del PAS de la UAB per establir una oferta formativa que afavoreixi el desenvolupament professional i per fomentar el teletreball del PAS a la UAB.

[46] És la formació destinada a millorar el nivell de coneixements específics del lloc de treball que ocupa el treballador. Consistirà en cursos de reciclatge i capacitació professional organitzats per la mateixa universitat. Les universitats, directament o en règim de concert amb centres oficials, també organitzaran cursos de capacitació per a l'adaptació dels seus treballadors a les modificacions tècniques dutes a terme en els llocs de treball, i també cursos d'adequació professional en supòsits de transformació o modificació funcional dels serveis de les universitats. Correspon a la Unitat de Formació la qualificació dels cursos que organitzi com a formació bàsica.

jornada laboral o, en cas que no sigui possible, caldrà descomptar de la jornada el temps que s'hi hagi invertit"; per fer-ho efectiu s'utilitzarà la mateixa incidència d'"Hores acordades per formació FJ".

En relació a la formació no presencial d'idiomes, aquesta s'ha de realitzar fora de l'horari laboral i es podrà compensar fins a un màxim de 60 hores com a jornada efectiva de treball en el moment que s'acrediti la seva superació. Cas d'excedir d'aquesta, xifra es podrà demanar la compensació de fins a 20 hores més corresponents a la formació integral.

Referent a la formació integral de la persona[47], aquests cursos no es faran dins l'horari de treball. Excepcionalment, l'assistència als cursos es pot compatibilitzar amb l'horari de treball recuperant les hores que coincideixin amb l'horari del curs, sempre que ho permetin les necessitats del servei. Pel que fa a aquest tipus de formació, es compensaran fins a 20 hores com a jornada efectiva de treball sempre que es compleixin els requisits establerts.

Tramitació

Introducció del concepte horari corresponent (Hores acordades per formació en FJ) i, en el cas de la formació virtual, compensació quan correspongui, en forma de saldo flexible, pels canals que s'estableixin. Per al reconeixement de la formació integral i de la d'idiomes cal seguir el procediment que s'estableixi en cada convocatòria.

Justificació

L'administrador de centre, l'àrea o el servei pot consultar l'assistència als cursos organitzats per la Unitat de Formació a la intranet (gestió formació/consulta assistència).

4.4. MOBILITAT FORMATIVA EXTERNA (Tipus I)

Descripció

Es considera mobilitat formativa externa tota absència (estades Erasmus-PAS/beques AGAUR/...) resolta per l'òrgan competent.

Tramitació

Es comunicarà personalment o per mitjans telemàtics al cap immediat i a l'òrgan competent amb l'antelació suficient que garanteixi la correcta prestació del servei.

Justificació

Es justificarà a l'òrgan competent corresponent pels mitjans que s'hagin establert per al tràmit d'incidències.

4.5. PERMÍS PER PARTICIPACIÓ A ELECCIONS INTERNES (Tipus IP)

Descripció

S'utilitzarà aquesta incidència per justificar la participació com a titulars i/o suplents (si és necessari) designats per els càrrecs de president i de vocals de les meses electorals internes.

El membres titulars de les meses electorals, com també els interventors disposaran d'un dia de compensació[48] per motiu de l'increment del seu horari teòric en un mínim de 30 minuts. Aquestes hores de

[47] Formació integral de la persona: és la formació destinada a millorar el nivell de coneixements de la persona, i no cal que els cursos que se segueixin tinguin relació amb el lloc de treball ocupat per cadascun dels treballadors.

[48] Article 4 de l'Acord marc d'actuació ens els diferents assumptes relacionats amb les activitats sindicals i la representació dels treballadors i treballadores a la UAB.

compensació seran incorporades al saldo d'hores acordades del/la treballador/a després que l'Administració de centre/Àrea/Servei responsable de la convocatòria ho comuniqui a l'Àrea de Gestió de Persones.

Justificació

Comunicació personalment o per mitjans telemàtics, per part de la persona interessada, al cap immediat o, si no és possible, a l'òrgan competent descentralitzat amb la suficient antelació. Posteriorment, es tramitarà pels canals establerts de justificació d'incidències.

5. ALTRES

5.1. RETARD/SORTIDA ANTICIPADA (Tipus IP)

Descripció

Es considera retard/sortida anticipada la justificació de l'absència a l'inici/final de la jornada que no superi els 15 minuts de la presència obligada. Tindran el mateix tractament les absències generades a la pausa del migdia.

El temps justificat amb aquesta incidència es descomptarà del saldo flexible o, opcionalment, també es poden justificar aquest tipus d'absències amb el concepte de "Permís a recuperar Fora de Jornada"[49].

Tramitació

Es tramitarà pels canals establerts per a la justificació d'incidències.

5.2. DEDICACIÓ EXTRAORDINÀRIA (Tipus IP)

Descripció:

Té la consideració de dedicació extraordinària tota aquella activitat que es realitzi per requeriment del servei com a increment de la jornada laboral teòrica.

a) Hores acordades 1hx1h

S'acordaran a raó d'1hx1h les hores extraordinàries, prèviament acordades entre la persona interessada i el responsable orgànic, fetes com a perllongament de la jornada teòrica diària dins de l'intèrval de flexibilitat.

b) Hores acordades 1hx1:45h

Es compensaran a raó d'1hx1:45h les hores extraordinàries, prèviament acordades entre la persona interessada i el responsable orgànic, en fraccions mínimes de mitja hora fetes fora de jornada així com en dies festius o altres casos excepcionals.

c) Compensació econòmica[50]

Prèvia autorització per part de la Comissió de Recursos Humans es compensaran, en funció dels imports establerts reglamentàriament, i sempre que la normativa vigent ho permeti. Quan es facin entre les 22h i les 6:00h es compensaran amb els imports d'"Hores extres Festives/Nocturnes".

Tramitació

Es tramitarà pel canal establert per a les incidències de caràcter compensatori (apartat 2.4 d'aquest document).

---

[49] La justificació horària d'aquest tipus d'absències no exhimeix al treballador/a de la responsabilitat en termes d'incompliment de la jornada en casos de reincidència.

[50] Per a més informació podeu consultar la "*Instrucció 3/2019 Per establir criteris d'aplicació i retribució en el cas de realització d'hores extraordinàries per part del PAS*": https://www.uab.cat/doc/instruccio-3-2019-hores-extra-PAS

5.3. GAUDI D'HORES ACORDADES (Tipus IP)

Descripció

Es contemplen dues opcions:

a. Lliure disposició, sempre que el servei ho permeti, de les hores acordades acumulades.

b. Cas que no es disposi d'hores acordades ni d'hores d'assumptes particulars, es pot gaudir d'aquest permís, prèvia autorització del cap corresponent i pacte sobre la manera de recuperar-ho, per a justificar qualsevol absència per a realitzar gestions particulars (obtenció del passaport, matriculació acadèmica, gestions bancàries, gestions notarials, acompanyament d'un familiar en visites rutinàries al metge, els retards superiors a 15 minuts i altres incidències semblants). Aquestes gestions particulars no podran excedir d'1 jornada (llevat de casos excepcionals).

Quan es gaudeixin de forma fraccionada podran cobrir únicament els blocs de presència obligada mentre que, al contrari, quan es gaudeixin en jornades senceres, hauran de cobrir la durada teòrica de la jornada a què correspongui (es podrà tenir en compte la jornada teòrica específica dels horaris que tinguin una jornada diferenciada el divendres).

Justificació

Es justificarà a l'òrgan competent pels mitjans establerts a tal efecte.

5.4 CONVERSIÓ HORES DE SALDO FLEXIBLE A HORES ACORDADES

Descripció

Quan es disposi de més de 10 hores de saldo flexible es podrà sol·licitar la seva conversió en hores acordades en base als següents criteris:

- La sol·licitud de transformació ha de ser per hores senceres i caldrà que el/la treballador/a es quedi amb un saldo positiu mínim de 10 hores.

- De la mateixa manera que la resta d'hores acordades, el seu gaudi estarà condicionat a les necessitats del servei. Es podran gaudir en hores o en dies sencers.

Tramitació

La petició es farà pels canals que s'habilitiin des de l'Àrea de Gestió de Persones que inclouran, en qualsevol cas, l'autorització/validació del cap immediat i del responsable orgànic.

5.5. ORDRE DE GERÈNCIA (Tipus I)

Descripció

En els supòsits que així ho indiqui la Gerència per a justificar absències generades per causes de força major i situacions excepcionals. Així doncs, s'utilitzarà aquest concepte quan es produeixin fenòmens climatològics extrems que dificultin l'accés als centres de treball justificant l'adopció de mesures per a minimitzar els riscos derivats dels desplaçaments, bé sigui de manera parcial o per a tota la jornada.

Tramitació

S'informarà des de l'Àrea de Gestió de Persones o de Gerència la utilització d'aquest permís.

Justificació

No cal justificació.

5.6. VAGA (Tipus I)

L'adhesió a una convocatòria de vaga suposarà la corresponent deducció d'havers a la nòmina mensual del treballador/a. Es considerarà adherida qualsevol persona que hagi introduït aquesta incidència o que no justifiqui l'absència d'aquell dia dins del termini que s'estableixi.

Tramitació

Es tramitarà pels canals establerts per a la justificació d'incidències.

5.7. PERMÍS PER RISC DE MOBILITAT (Tipus I)

Descripció

Es podrà utilitzar aquest permís quan, havent-hi una alerta dels serveis de Protecció Civil relacionada amb la mobilitat, un/a treballador/a es trobi amb la impossibilitat de desplaçar-se fins al lloc de treball, mentre es mantingui aquesta situació.

Tramitació

Comunicació personalment o per mitjans telemàtics, per part de la persona interessada, al cap immediat o, si no és possible, a l'òrgan competent descentralitzat.

Justificació

Cal aportar un certificat en el que s'especifiquin les hores d'inici i fi de la situació que impossibiliti el desplaçament expedit per les autoritats competents.

6. REDUCCIONS DE JORNADA[51]

6.1. Consideracions generals

Les reduccions de jornada bonificades regulades en aquest manual tenen, amb caràcter general, les següents limitacions:

- Són incompatibles amb una segona activitat laboral.
- No es poden concedir a dues persones pel mateix fet causant a excepció que en gaudeixin de manera consecutiva i sense superar la durada màxima establerta.
- Una persona no pot acumular dos tipus de reducció bonificades demanades pel mateix fet.
- Un cop ha estat concedida la reducció de jornada, no és possible suspendre-la temporalment durant els períodes d'estiu, Setmana Santa i Nadal.
- Cas que s'hagi renunciat voluntàriament, només serà possible concedir-ne una de nova pel mateix fet causant quan concorrin motius que ho justifiquin.
- Si s'està gaudint d'una reducció de jornada per guarda legal, un nou permís de maternitat hi posa fi fins a cursar una nova sol·licitud.

6.2 Aplicació horària de les reduccions de jornada

a) En el cas d'horaris partits es pot sol·licitar l'aplicació de les reduccions de jornada en forma d'horari continuat.
b) La presència obligada dels divendres finalitzarà a les 14h. en el cas dels horaris de matí i a les 19h. en el cas dels horaris de tarda.
c) La reducció de jornada s'ha d'aplicar sobre la base de l'horari teòric i amb fraccions de ½ hora a elecció del/de la empleat/da (excepte en el cas de reduccions de jornada per interès particular, la distribució de les quals s'haurà de pactar amb el responsable orgànic).

Les flexibilitats s'adequaran als següents criteris:

• **PAS F i L amb jornada partida, amb fitxatge al migdia**: marge de flexibilitat a l'entrada d'1 hora avançada a l'hora teòrica d'inici i 30 minuts després d'aquesta hora, i a la sortida d'1:30h amb marges de flexibilitat distribuïts simètricament (45 minuts abans i 45 minuts després de l'hora de sortida).

• **PAS F amb horari continuat de matí o de tarda**: marge de flexibilitat simètric de 45[52] minuts abans i després de l'entrada teòrica i 45 minuts abans i després de la sortida teòrica.

• **PAS L amb jornada partida sense fitxatge al migdia:** marge de flexibilitat simètric de 30 minuts abans i després de l'entrada teòrica i 30 minuts abans i després de la sortida teòrica.

• **PAS L amb horari continuat de matí o de tarda:** marge de flexibilitat simètric de 15 minuts abans i després de l'entrada teòrica i 20 minuts abans i després de la sortida teòrica. Es podrà sol·licitar, pels mitjans que s'estableixin i condicionat a les necessitats de servei, l'acolliment a la flexibilitat del personal Funcionari amb horari equivalent.

[51] Acord d'unificació de permisos, reduccions de jornada i excedències en matèria de conciliació de la vida personal, laboral i familiar per al personal al servei de les Universitats Públiques.

[52] En el cas de l'horari continuat de matí, aquesta flexibilitat estarà condicionada al servei i a l'hora d'obertura de l'edifici.

6.3. Tramitació

La petició es farà a l'òrgan competent mitjançant els canals establerts per part de l'Àrea de Gestió de Persones.

6.4. Justificació

Es justificarà amb els documents corresponents (llibre de família, certificat de discapacitat, informe mèdic, etc.).
Una vegada tramitada la reducció no s'haurà de presentar cap altra justificació, ja que l'absència es compensarà per mitjà de l'adjudicació d'un nou torn horari.

6.5. Tipus de reduccions:

1. Reduccions de jornada per cura de fill menor de 6 anys

Per cura de fill menor de 6 anys es podrà sol·licitar una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada amb dret al 80% i al 60% de les retribucions respectivament. Es pot optar per gaudir de forma compactada, d'acord amb les necessitats de servei i a partir del finiment del permís de maternitat o de la setzena setmana posterior al part, adopció o acolliment, del primer any d'aquesta reducció. La regularització econòmica d'aquesta modalitat suposarà percebre el 80% o 60% de les retribucions treballant a jornada sencera fins que hagi transcorregut 1 any des de la data d'inici de la compactació.

2. Reducció de jornada per cura de fill menor de 12 anys[53]

Per tenir cura de fill menor de 12 anys, l'empleat o empleada té dret a sol·licitar una reducció d'un terç, de la meitat , d'un setè o d'un vuitè de la jornada[54] amb la reducció proporcional de les retribucions[55].

3. Reducció de jornada per interès particular

Per interès particular, l'empleat o empleada té dret a sol·licitar una reducció d'un terç, de la meitat, d'un setè de la jornada o una reducció de 2:30h a la setmana, amb la reducció proporcional de les retribucions.

La concessió queda subordinada a les necessitats de servei i serà en qualsevol cas sense substitució.

L'Àrea de Gestió de Persones valorarà les sol·licituds de reducció de jornada voluntària per interès particular, previ informe del cap orgànic.

Les flexibilitats seran les mateixes que les corresponents a les reduccions de jornada per cura de fill o familiar, per cada col·lectiu i tipus d'horari.

---

[53] A l'empara del que preveu l'article 97 de la Llei 5/2012, només si les necessitats del servei ho permeten, aquesta reducció pot ésser d'una fracció de jornada diferent a les recollides en aquest quadre.

[54] Art. 37.3.6 del R.D Legislatiu 5/2015 pel que s'aprova el text refós de l'Estatut de Treballadors.

[55] Si les necessitats de servei ho permeten aquesta reducció podrà ser d'entre 1/8 i 1/2 de la jornada.

La durada mínima d'aquest tipus de reduccions serà de 3 mesos i màxima d'un any.

A la finalització es podrà demanar la seva pròrroga; en cas contrari, no es podrà sol·licitar una nova reducció d'aquest tipus abans del transcurs de 4 mesos.

4. Per tenir a càrrec un familiar fins al segon grau amb disminució psíquica o física

a) Reducció de jornada per cura de discapacitat físic, psíquic o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal

Pel fet d'atendre la cura d'un discapacitat físic, psíquic o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal, es podrà demanar una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada amb dret al 80% i el 60% de les retribucions, respectivament.

b) Per tenir a càrrec un familiar fins al segon grau amb incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ser autònom o que requereix dedicació o atenció especial

Per tenir a càrrec un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat amb incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeixi ser autònom o que requereixi dedicació o atenció especial (com per exemple tenir reconegut un Grau II o Grau III de dependència), el treballador/a té dret a sol·licitar una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada amb dret al 80% i el 60% de les retribucions respectivament.

5. Reducció de jornada per cura d'un familiar amb una discapacitat inferior al 65%

Per cura d'un familiar amb una discapacitat inferior al 65% que depengui de l'empleat o empleada es podrà sol·licitar una reducció d'un terç, de la meitat, d'un setè o d'un vuitè de la jornada amb la reducció proporcional de les retribucions[56], sempre que s'acrediti la dependència del treballador/a.

6. Reducció de jornada per hospitalització de fill prematur (a continuació del part)

Per raó d'hospitalització de fill prematur, a continuació del part, el treballador/a té dret a demanar una reducció de la jornada de 3 hores diàries retribuïdes més 2 hores diàries amb reducció proporcional de la retribució.

7. Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda del propi treballador

Per situació de discapacitat del propi treballador legalment reconeguda serà possible una reducció equivalent al temps dedicat a rebre tractament en centres públics o privats amb la totalitat de la retribució.

[56] Aquesta reducció també podrà ser d'altres fraccions entre 1/8 i 1/2 de la jornada

8. Reducció de jornada per cura de familiar de primer grau per malaltia molt greu.

Reducció d'un màxim del 50% de la jornada. Màxim 1 mes retribuït. Si hi hagués més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi es podrà repartir entre els mateixos, respectant en tot cas la durada màxima.

9. Reducció de jornada per cura de menors amb malaltia oncològica o malaltia greu[57]

El treballador o la treballadora tindrà dret a una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la durada d'aquesta, percebent les retribucions íntegres, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, així com la continuació del tractament en domicili, del fill menor d'edat, per naturalesa o adopció, o en els supòsits d'acolliment preadoptiu o permanent del menor, afectat per càncer o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, continua i permanent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys.

Els supòsits i àmbit d'aplicació d'aquesta reducció estan regulats en el RD 1148/2011 pel que fa al personal laboral i a l'article 49.e de l'EBEP pel que fa al personal funcionari.

10. Reducció per adaptació progressiva de la jornada de treball en cas de prestació de servei durant o després d'una malaltia d'especial gravetat[58]

El personal de les universitats públiques de Catalunya durant o després d'un tractament oncològic i en aquells altres supòsits derivats de malalties d'especial gravetat si així ho determina, en relació amb les funcions del lloc de treball, la USSL, podrà sol·licitar una adaptació progressiva, amb la reducció temporal de la seva jornada de treball, considerant-se com a temps efectiu de treball sense que comporti reducció retributiva.

La reducció haurà de ser justificada i avalada per informe tècnic de la USSL, tindrà una durada màxima de 12 mesos des de l'alta mèdica o, si s'escau, des de la finalització del gaudi de les vacances de l'any o anys anteriors. La reducció de la jornada podrà ser de fins a:

- El 50% durant els dos primers mesos
- El 25% des del tercer mes fins al sisè mes
- El 10% des del sisè mes fins el dotzè mes

[57] Real Decret 1148/2011, de 29 de juliol, per a l'aplicació i desenvolupament en el sistema de Seguretat Social, de la prestació econòmica per cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-13119

[58] Acord de la Mesa d'Universitats Públiques Catalanes pel qual s'estableixen diverses mesures relatives a la prestació de serveis amb malalties d'especial gravetat: https://www.uab.cat/doc/AcordMalaltiesMesaUniversitats

Per sol·licitar l'aplicació d'aquesta i la resta de mesures contemplades a l"Acord pel qual s'estableixen diverses mesures relatives a la prestació de serveis amb malalties d'especial gravetat" cal omplir el formulari habilitat a l'extranet a aquest efecte.

QUADRE RESUM DE LES REDUCCIONS DE JORNADA

Motiu reducció	Tipus reducció	Concreció de la reducció (respecte d'una jornada completa de 7:00h)	Percentatge de reducció de les retribucions
1) Per tenir cura d'un fill menor de 6 anys (bonificada). Possibilitat de compactar-ne el primer any	1/3 de la jornada	2:20 h	20%
	1/2 de la jornada	3:30h	40%
2) Per tenir cura d'un fill menor de 12 anys[59]	1/7 de la jornada	1:00h	14,29%
	1/3 de la jornada	2:20h	33,33%
	1/2 de la jornada	3:30h	50%
3) Per interès particular	Reducció de 30 minuts	30 min. diaris o 2:30h setmanals	7,14%
	1/7 de la jornada	1:00h	14,29%
	1/3 de la jornada	2:20h	33,33%
	1/2 de la jornada	3:30h	50%
4a i b) Per tenir a càrrec un familiar fins al segon grau amb disminució = o > 65% o per cura de discapacitat físic o psíquic del qual es tingui guarda legal (bonificada)	1/3 de la jornada	2:20h	20%
	1/2 de la jornada	3:30h	40%
5) Per tenir a càrrec un familiar sense o amb disminució psíquica o física inferior al 65%[58]	1/7 de la jornada	1:00h	14,29%
	1/3 de la jornada	2:20h	33,33%
	1/2 de la jornada	3:30h	50%

[59] A l'empara del que preveu l'article 97 de la Llei 5/2012, només si les necessitats del servei ho permeten aquesta reducció pot ésser d'una fracció de jornada diferent a les recollides en aquest quadre.

Motiu reducció	Tipus reducció	Concreció de la reducció (respecte d'una jornada completa de 7:00 h)	Percentatge de reducció de les retribucions
6) Per hospitalització de fill prematur	3 hores		0%
	5 hores		28,57%
7) Per discapacitat reconeguda del propi treballador	Equivalent al temps dedicat a rebre tractament	-	0%
8) Per cura de familiar de 1r grau per malaltia molt greu (màxim 1 mes)	Fins a 1/2 de la jornada	3 hores i 30 minuts	0%
9) Per cura de menors amb malaltia oncològica o malaltia greu	Com a mínim 1/2 de la jornada	3 hores i 30 minuts	0%
10) Adaptació progressiva de la jornada de treball en cas de prestació de servei durant o després d'una malaltia d'especial gravetat.	La reducció de la jornada podrà ser de fins a: – El 50% durant els dos primers mesos – El 25% des del tercer mes fins al sisè mes – El 10% des del sisè mes fins el dotzè mes	3 hores i 30 minuts 1 hores i 45 minuts 42 minuts	0%

7. EXCEDÈNCIES

7.1. Excedència voluntària per cura de fill/a: La durada màxima és de 3 anys, a comptar des de la data de naixement o del a sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció. Computa als efectes de reconeixement de triennis i comporta dret a la reserva del lloc de treball però no merita a efectes de vacances.

7.2. Excedència voluntària per tenir cura de familiars: Per tenir cura d'un familiar de fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb la condició que no es pugui valer i que no exerceixi cap activitat retribuïda. Per un mínim de 3 mesos i un màxim de 3 anys. Computa als efectes de reconeixement de triennis i comporta dret a la reserva del lloc de treball però no merita a efectes de vacances.

7.3. Excedència per violència de gènere: La persona víctima de violència de gènere que es vegi obligada a deixar el seu lloc de treball pot demanar la suspensió del contracte sense obligatorietat de temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible un termini de permanència. La durada màxima inicial no podrà excedir de 6 mesos, però es podrà prorrogar per períodes de 3 mesos, amb un màxim de 18 mesos. Durant els 2 primers mesos d'aquesta excedència es tindrà dret a percebre les retribucions íntegres. Durant els 6 primers mesos tindran dret a la reserva del lloc de treball i computa a efectes de reconeixement de triennis i grau personal.[60]

7.4. Excedència voluntària per al manteniment de la convivència: Per una durada mínima de 2 anys i màxima de 15, si el/la cònjuge/convivent ha de residir en un altre municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable. No computa a efectes de triennis ni comporta la reserva de la destinació.

7.5. Excedència voluntària per interès particular sense reserva del lloc de treball: El personal funcionari que hagi complert un mínim de 5 anys de servei efectiu immediatament anteriors, podrà sol·licitar una excedència voluntària per un període no inferior a 2 anys. En el cas del personal laboral cal tenir una antiguitat a la universitat d'1 any i té una durada màxima de 15 anys i una durada mínima de 4 mesos. La concessió d'aquesta excedència quedarà subordinada a les necessitats de servei degudament motivades. No computa a efectes d'antiguitat ni drets passius i no comporta la reserva de la destinació.

7.6. Excedència voluntària per agrupació familiar[61]

Es pot concedir l'excedència voluntària per agrupació familiar, sense el requisit d'haver prestat serveis efectius en qualsevol administració pública, als treballadors/es el cònjuge dels quals resideixi en una altra localitat per haver obtingut i estar ocupant un lloc de treball de caràcter definitiu com a funcionari de carrera o com a laboral fix en qualsevol de les Administracions

[60] Per a més informació podeu consultar l'apartat corresponent de l'extranet (https://www.uab.cat/web/l-observatori/violencia-per-rao-de-genere-1345685900703.html) on podreu trobar el protocol institucional d'actuació i els recursos disponibles.

[61] Art. 89.3 del Real Decret Legislatiu 5/2015 per la que s'aprova el text refós de l'EBEP

Públiques. Aquesta excedència no computa a efectes de triennis ni de drets del règim de Seguretat Social que sigui d'aplicació.

8. DISPOSICIONS ADDICIONALS

8.1 Primera: revisió automàtica

El contingut d'aquesta regulació s'actualitzarà automàticament amb les modificacions d'altres normatives que resultin d'aplicació a ambdós col·lectius informant, i negociant en els casos en què correspongui, prèviament als òrgans de representació dels treballadors. Les modificacions del marc normatiu que afectin només a un dels dos col·lectius se n'analitzarà conjuntament amb els agents socials la seva possible inclusió.

8.2 Segona: disposició derogatòria

Amb l'entrada en vigor d'aquesta normativa queda derogada la *Normativa sobre jornada laboral, horaris i permisos del PAS de la UAB* de 12 de desembre de 1997[62].

8.3 Tercera: inici vigència

Aquesta normativa entrarà en vigor el primer dia laborable posterior a la seva publicació a excepció del punt 3.29 (Vacances) que serà d'aplicació a partir del 16 de gener de 2016.

[62] El contingut d'aquest Manual s'ha actualitzat a data 13/07/2018 incorporant els canvis normatius des d'abril de 2015 que li són d'aplicació.

ANNEXOS

ANNEX 1

Enllaç directe a l'aplicació de Gestió d'Horaris: https://gh.uab.es/login.php

ANNEX 2

Especificacions de tramitació de permisos i llicències

Relació de permisos	Circuit	Tipus de circuit	Introducció a l'aplicatiu
Incapacitat Temporal per accident de treball	No		
Incapacitat Temporal per malaltia comuna	No		
Permís per maternitat i situacions afins	No		
Permís per naixement, adopció i acolliment	Sí	A	Sí
Permís per adopció internacional	Sí	Imprès perm. i llicències	
Permís per paternitat	Sí	Formulari aplicatiu MWT	
Permís de lactància	Sí	Formulari aplicatiu MWT	
Permís per a tràmits administratius per adopció o acolliment	Sí	A	Sí
Absència per motius de salut	Sí	A	Sí
Permís per visita al metge	Sí	A	Sí
Permís per exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i tractaments de fertilitat	Sí	A	Sí
Permís per urgència hospitalària o intervenció ambulatòria pròpies	Sí	A	Sí
Permís per revisió anual al Servei Assistencial de Salut	Sí	A	Sí
Permís d'assistència a serveis mèdics com a acompanyant de familiar dependent de 1r grau	Sí	A	Sí
Permís per malaltia greu o accident amb hospitalització de familiar de 1r grau	Sí	A	Sí
Permís per malaltia greu, accident, hospitalització, intervenció quirúrgica sense hospitalització o cirurgia ambulatòria de familiar fins a 2n grau	Sí	A	Sí
Permís per atenció fills discapacitats	Sí	A	Sí
Permís per defunció d'un familiar fins a 2n grau de consanguinitat o afinitat	Sí	A	Sí
Permís per matrimoni o parella de fet	Sí	Formulari aplicatiu MWT	
Permís per matrimoni de familiar fins a 2n grau de consanguinitat o afinitat	Sí	A	Sí
Permís per trasllat de domicili habitual	Sí	A	Sí
Permís per assumptes propis	Sí	Formulari aplicatiu MWT	

Permís per deures inexcusables de caràcter públic o personal	Sí	A	Sí
Permís per a concursar en proves de l'Àrea de Gestió de Persones	Sí	A	Sí
Assistència a reunions sindicals	Sí	A	Sí
Crèdit mensual d'hores sindicals	Sí	A	Sí
Hores d'alliberament dels delegats de prevenció	Sí	A	Sí
Vacances	Sí	B	SÍ
Hores d'assumptes particulars	Sí	B	SÍ
Permís per a concursar en exàmens finals i/o parcials alliberadors de matèria en centres oficials	Sí	A	Sí
Gestions laborals	Sí	A	Sí
Formació	Sí	B	Sí
Mobilitat Formativa Externa	Sí	B	Sí
Permís per participació a eleccions internes	Sí	A	Sí
Dedicació extraordinària	Sí	B	Sí
Gaudi d'hores acordades	Sí	B	Sí
Ordre de Gerència	Sí	A	Sí
Permís per risc de mobilitat	Sí	A	Sí
Vaga	Sí	A	Sí

ANNEX 3

Regulació legal del permís per maternitat/adopció o acolliment:

a) Permís per naixement per a la mare biològica: tindrà una durada de setze setmanes, de les quals les sis setmanes immediates posteriors al part seran en tot cas de descans obligatori i ininterrompudes. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill o filla i, per cada fill o filla a partir del segon, en els supòsits de part múltiple, una per a cadascun dels progenitors.

Això no obstant, en cas de mort de la mare, l'altre progenitor pot fer ús de la totalitat o, si escau, de la part que reste de permís.

En el cas que tots dos progenitors treballin i transcorregudes les sis primeres setmanes de permís obligatori, el període de gaudi d'aquest permís es pot dur a terme a voluntat d'aquells, de manera interrompuda i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori posterior al part fins que el fill o la filla compleixi dotze mesos. En el cas del gaudi interromput es requerirà, per a cada període de gaudi, un preavís d'almenys 15 dies i es farà per setmanes completes.

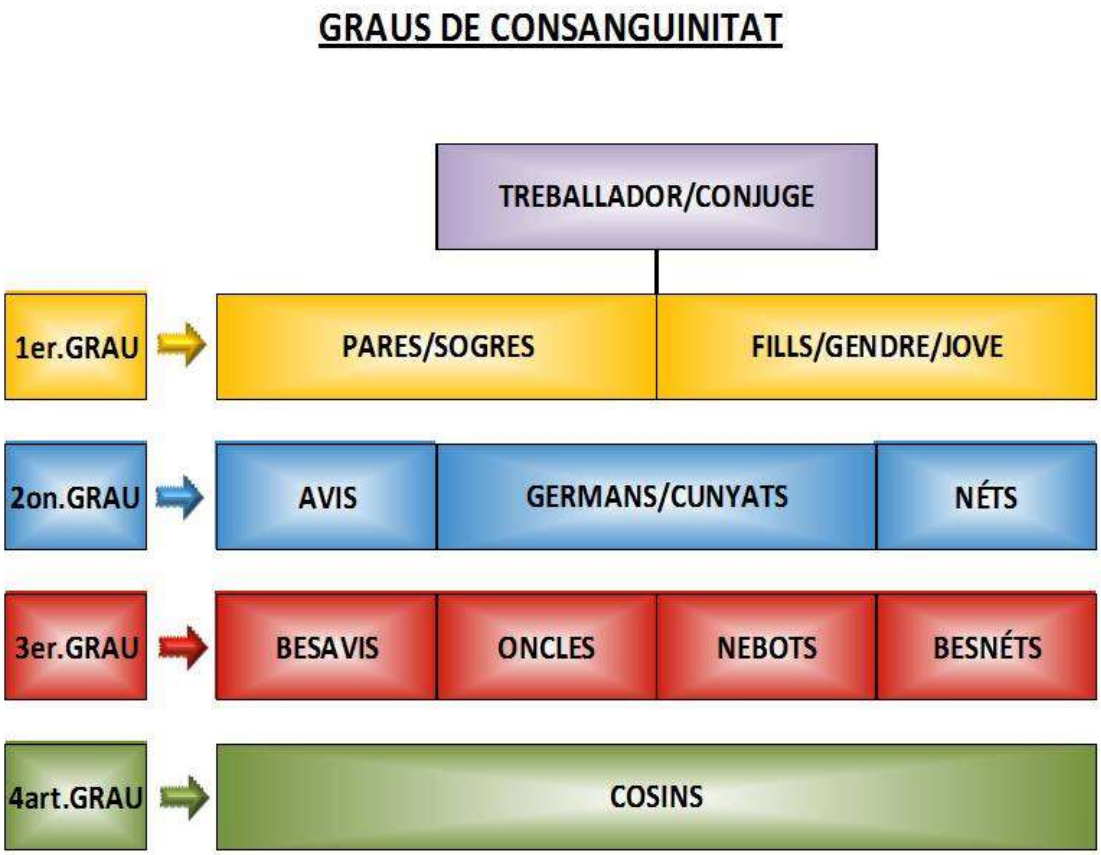
Aquest permís es pot gaudir a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que es determinin per reglament, d'acord amb les regles que estableix aquest article.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com l'infant estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

En cas de mort del fill o filla, el període de durada del permís no es veurà reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de permís obligatori, se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

Durant el gaudi daquest permís, una vegada finalitzat el període de permís obligatori, es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració corresponent.

ANNEX 4



ANNEX 5

Exploracions i proves diagnosticoterapèutiques intervencionistes, fora de l'àrea quirúrgica

Definició:
Són una sèrie de procediments diagnòstics o terapèutics que, per les seves característiques i els riscos potencials, fan que en algun moment pugui ser necessària la intervenció d'un anestesiòleg, a més del metge especialista que els realitza.

Relació de procediments:
- Endoscòpies (colonoscòpies, fibrocolonoscòpies, broncoscòpies …)
- Embolitzacions
- Biòpsies endocavitàries
- Dilatacions de conductes en general (no lacrimal)
- Exploracions amb contrast endovenós o intradural (LCR)
- Amniocentesi
- Histerografies
- Minilegrats
- Artroscòpies
- Punció drenatge, pericardiocentesi (radiologia intervencionista)
- Ressonància magnètica o TAC en nadons, comatosos o tota persona incapaç de col·laborar-hi
- Procediments relatius a la fertilització assistida
- Procediments de neurologia per punció
- Electroteràpia

Exploracions i proves diagnosticoterapèutiques intervencionistes, fora de l'àrea quirúrgica (pl.8 i 30). Generalitat de Catalunya. Departament de Sanitat i Seguretat Social Direcció General de Recursos Sanitaris. Gener 2002.

ANNEX 6

Marc normatiu:

ACORDS:

Acord adaptació del marc horari de la Gestió Acadèmica i Suport Logístic de l'Escola d'Enginyeria.

Acord entre l'equip de govern, la junta de Personal i el Comitè d'Empresa del PAS de la UAB per a la determinació sobre la flexibilització de la jornada de treball de la UAB.

Acord entre l'equip de Govern, la Junta de Personal i el Comitè d'Empresa del PAS de la UAB per establir una oferta formativa que afavoreixi el desenvolupament professional i per fomentar el teletreball del PAS a la UAB.

Acord entre l'equip de Govern, la Junta de Personal i el Comitè d'Empresa del PAS de la UAB referent a la revisió de les condicions d'horari i retributives del personal de l'àmbit d'integració integral a l'usuari de la Unitat d'Administració del SAF.

Acord marc d'actuació ens els diferents assumptes relacionats amb les activitats sindicals i la representació dels treballadors i treballadores a la UAB.

Acord d'unificació de permisos, reduccions de jornada i excedències en matèria de conciliació de la vida personal, laboral i familiar per al personal al servei de les Universitats Públiques.

Acord sobre els dies addicionals d'assumptes particulars per antiguitat de la Mesa d'Universitats de 6 de juliol de 2016.

Acord entre l'Equip de Govern, la Gerència, la Junta de PAS funcionari i el Comitè d'Empresa del PAS laboral de la Universitat Autònoma de Barcelona per a l'adaptació de les condicions de treball del Personal d'Administració i Servei de la UAB major de 60 anys, de l'1 d'octubre de 2019.

Acord de la Mesa d'Universitats Públiques Catalanes pel qual s'estableixen diverses mesures relatives a la prestació de serveis amb malalties d'especial gravetat.

INSTRUCCIONS:

Instrucció 2/2013 pel reconeixement de cortesia horària al PAS de la UAB.

Instrucció 3/2014 per a l'establiment dels criteris d'aplicació de l'Acord sobre els dies d'absència per motius de salut d'octubre de 2013 de la Mesa d'Universitats.

Instrucció 3/2019 per establir els criteris d'aplicació i retribució en el cas de realització d'hores extraordinàries per part del PAS de la UAB.

LLEIS I DECRETS:

Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals.

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.

Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

Estatut de treballadors. Canvis realitzats pel Reial Decret Llei 3/2012 de mesures urgents per a la reforma laboral.

Llei General de la Seguretat social.

Llei Orgànica 15/1999 de 13 de desembre de protecció de dades de caràcter personal.

Llei 8/2006 de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

Llei 5/2012, del 20 de març, de mesures fiscals, financeres i administratives i de creació de l'impost sobre les estades en establiments turístics.

Real Decret 20/2012 de Mesures per a garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat.

Reial decret 1148/2011, de 29 de juliol, per a l'aplicació i el desenvolupament, en el sistema de la Seguretat Social, de la prestació econòmica per cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu.

VI Conveni col·lectiu del PAS Laboral de les Universitats Públiques catalanes.

Real Decret Legislatiu 5/2015, de 30 de octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

Llei 6/2018 de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2018.

R.D Legislatiu 5/2015 pel que s'aprova el text refós de l'Estatut de Treballadors

R. D 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació

R.D 8/2019 de 8 de març, de mesures urgents de protecció social i de lluita contra la precarietat laboral durant la jornada de treball.

ANNEX 7:

Llista de malalties greus establert al Reial decret 1148/2011, de 29 de juliol, per a l'aplicació i el desenvolupament, en el sistema de la Seguretat Social, de la prestació econòmica per cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu

I. Oncologia

1. Leucèmia limfoblàstica aguda.
2. Leucèmia aguda no limfoblàstica.
3. Limfoma no Hodgkin.
4. Malaltia de Hodgkin.
5. Tumors del sistema nerviós central.
6. Retinoblastomes.
7. Tumors renals.
8. Tumors hepàtics.
9. Tumors ossis.
10. Sarcomes de teixits tous.
11. Tumors de cèl·lules germinals.
12. Qualsevol altra malaltia oncològica greu que, per indicació expressa facultativa, com en les anteriors, requereixi cures permanents en règim d'ingrés hospitalari o hospitalització a domicili.

II. Hematologia

13. Aplàsia medul·lar greu (constitucional o adquirida).
14. Neutropènies constitucionals greus.
15. Hemoglobinopaties constitucionals greus.

15 bis. Qualsevol altra malaltia hematològica greu que, per indicació expressa facultativa, com en les anteriors, requereixi cures permanents en règim d'ingrés hospitalari o hospitalització a domicili.

III. Errors innats del metabolisme

16. Desordres d'aminoàcids (fenilcetonúria, tirosinèmia, malaltia de l'orina amb olorde xarop d'auró, homocistinúria i altres desordres greus).
17. Desordres del cicle de la urea (OTC).
18. Desordres dels àcids orgànics.
19. Desordres de carbohidrats (glicogenosi, galactosèmia, intolerància hereditària ala fructosa i altres desordres greus).
20. Alteracions de la glicosilació proteica.
21. Malalties lisosòmiques (mucopolisacaridosi, oligosacaridosi, esfingolipidosi ialtres malalties greus).
22. Malalties dels peroxisomes (síndrome de Zellweger, condrodisplàsia *punctata,* adrenoleucodistròfia lligada a X, malaltia de Refsum i altres desordres greus).
23. Malalties mitocondrials: per defecte d'oxidació dels àcids grassos i de transportde carnitina, per alteració del DNA mitocondrial, per mutació del DNA nuclear.

23 bis. Qualsevol altre error innat del metabolisme greu que, per indicació expressa facultativa, com en els anteriors, requereixi cures permanents en règim d'ingrés hospitalari o hospitalització a domicili.

IV. Al·lèrgia i immunologia

24. Al·lèrgies alimentàries greus sotmeses a inducció de tolerància oral.
25. Asma bronquial greu.
26. Immunodeficiències primàries per defecte de producció d'anticossos.
27. Immunodeficiències primàries per defecte de limfòcits T.
28. Immunodeficiències per defecte de fagòcits.
29. Altres immunodeficiències:

a) Síndrome de Wiskott-Aldrich.
b) Defectes de reparació de l'ADN (atàxia telangièctasi).
c) Síndrome de Di George.
d) Síndrome d'hiper-IgE.
e) Síndrome d'IPEX.

30. Síndromes de disregulació immune i limfoproliferació.

30 bis. Qualsevol altra malaltia al·lèrgica i immunològica greus que, per indicació expressa facultativa, com en les anteriors, requereixi cures permanents en règim d'ingréshospitalari o hospitalització a domicili.

V. Psiquiatria

31. Trastorns de la conducta alimentària.
32. Trastorn de conducta greu.
33. Trastorn depressiu major.
34. Trastorn psicòtic.
35. Trastorn esquizoafectiu.

35 bis. Qualsevol altra malaltia psiquiàtrica greu que, per indicació expressa facultativa, com en les anteriors, requereixi cures permanents en règim d'ingrés hospitalari o hospitalització a domicili.

VI. Neurologia

36. Malformacions congènites del sistema nerviós central.

37. Traumatisme cranioencefàlic sever.
38. Lesió medul·lar severa.
39. Epilèpsies:

a) Síndrome de West.
b) Síndrome de Dravet.
c) Síndrome de Lennox-Gastaut.
d) Epilèpsia secundària a malformació o lesió cerebral.
e) Síndrome de Rasmussen.
f) Encefalopaties epilèptiques.
g) Epilèpsia secundària a malalties metabòliques.
h) Altres epilèpsies ben definides.

40. Malalties autoimmunes:

a) Esclerosi múltiple.
b) Encefalomielitis disseminada aguda.
c) Guillain-Barré.
d) Polineuropatia crònica desmielinitzant.
e) Encefalitis límbica.

41. Malalties neuromusculars:

a) Atròfia muscular espinal infantil.
b) Malaltia de Duchenne.

42. Infeccions i parasitosis del sistema nerviós central (meningitis, encefalitis, paràsitsi altres infeccions).
43. Accident cerebrovascular.
44. Paràlisi cerebral infantil.
45. Narcolèpsia-cataplexia.
45 bis. Qualsevol altra malaltia neurològica i/o neuromuscular greu que, per indicacióexpressa facultativa, com en les anteriors, requereixi cures permanents en règim d'ingréshospitalari o hospitalització a domicili.

VII. Cardiologia

46. Cardiopaties congènites amb disfunció ventricular.
47. Cardiopaties congènites amb hipertensió pulmonar.
48. Altres cardiopaties congènites greus.
49. Miocardiopaties amb disfunció ventricular o arrítmies greus.
50. Cardiopaties amb disfunció cardíaca i classe funcional III-IV.
51. Trasplantament cardíac.
51 bis. Qualsevol altra malaltia cardiològica greu que, per indicació expressa facultativa, com en les anteriors, requereixi cures permanents en règim d'ingrés hospitalari o hospitalització a domicili.

VIII. Aparell respiratori

52. Fibrosi quística.
53. Pneumopaties intersticials.
54. Displàsia broncopulmonar.
55. Hipertensió pulmonar.

56. Bronquièctasi.
57. Malalties respiratòries d'origen immunològic:

a) Proteïnosi alveolar.
b) Hemosiderosi pulmonar.
c) Sarcoïdosi.
d) Col·lagenopaties.

58. Trasplantament de pulmó.
59. Qualsevol altra malaltia de l'aparell respiratori greu que, per indicació expressa facultativa, com en les anteriors, requereixi cures permanents en règim d'ingrés hospitalari o hospitalització a domicili.

IX. Aparell digestiu

60. Resecció intestinal àmplia.
61. Síndrome de dismotilitat intestinal greu (pseudoobstrucció intestinal).
62. Diarrees congènites greus.
63. Trasplantament intestinal.
64. Hepatopatia greu.
65. Trasplantament hepàtic.
66. Qualsevol altra malaltia de l'aparell digestiu greu que, per indicació expressa facultativa, com en les anteriors, requereixi cures permanents en règim d'ingrés hospitalari o hospitalització a domicili.

X. Nefrologia

67. Malaltia renal crònica terminal en tractament substitutiu.
68. Trasplantament renal.
69. Malaltia renal crònica en el primer any de vida.
70. Síndrome nefròtica del primer any de vida.
71. Síndrome nefròtica corticoresistent i corticodependent.
72. Tubulopaties d'evolució greu.
73. Síndrome de Bartter.
74. Cistinosi.
75. Acidosi tubular renal.
76. Malaltia de Dent.
77. Síndrome de Lowe.
78. Hipomagnesèmia amb hipercalciúria i nefrocalcinosi.
79. Malformacions nefrourològiques complexes.
80. Síndromes polimalformatives amb afectació renal.
81. Bufeta neurògena.
82. Defectes congènits del tub neural.
83. Qualsevol altra malaltia nefrològica greu que, per indicació expressa facultativa,com en les anteriors, requereixi cures permanents en règim d'ingrés hospitalari o hospitalització a domicili.

XI. Reumatologia

84. Artritis idiopàtica juvenil (AIJ).
85. Lupus eritematós sistèmic.
86. Dermatomiositis juvenil.
87. Malaltia mixta del teixit connectiu.

88. Esclerodèrmia sistèmica.

89. Malalties autoinflamatòries (febre mediterrània familiar, amiloïdosi i altres malalties autoinflamatòries greus).

90. Síndrome de Behçet.

91. Qualsevol altra malaltia reumatològica greu que, per indicació expressa facultativa, com en les anteriors, requereixi cures permanents en règim d'ingrés hospitalari o hospitalització a domicili.

XII. Cirurgia

92. Cirurgia de cap i coll: hidrocefàlia/vàlvules de derivació, mielomeningocele, cranioestenosi, llavi i paladar dividit, reconstrucció de deformitats craniofacials complexes, etc.

93. Cirurgia del tòrax: deformitats toràciques, hèrnia diafragmàtica congènita, malformacions pulmonars, etc.

94. Cirurgia de l'aparell digestiu: atrèsia esofàgica, cirurgia antireflux, defectes de paret abdominal, malformacions intestinals (atrèsia, vòlvul, duplicacions), obstrucció intestinal, enterocolitis necrosant, cirurgia de la malaltia inflamatòria intestinal, fallada intestinal, Hirschsprung, malformacions anorectals, atrèsia de vies biliars, hipertensió portal, etc.

95. Cirurgia nefrourològica: malformacions renals i de vies urinàries.

96. Cirurgia del politraumatitzat.

97. Cirurgia de les cremades greus.

98. Cirurgia dels bessons siamesos.

99. Cirurgia ortopèdica: cirurgia de les displàsies esquelètiques, escoliosi, displàsia del desenvolupament del maluc, cirurgia de la paràlisi cerebral, malalties neuromuscularsi espina bífida, infeccions esquelètiques i altres cirurgies ortopèdiques complexes.

100. Cirurgia d'altres trasplantaments: vàlvules cardíaques, trasplantaments ossis, trasplantaments múltiples de diferents aparells.

100 bis. Qualsevol altre procediment quirúrgic per patologies greus que, per indicacióexpressa facultativa, com en els anteriors, requereixi cures permanents en règim d'ingréshospitalari o hospitalització a domicili.

XIII. Cures pal·liatives

101. Qualsevol malaltia greu que doni lloc a la necessitat de cures pal·liatives en la fase final de la vida del pacient que, per indicació expressa facultativa, requereixi cures permanents en règim d'ingrés hospitalari o hospitalització a domicili.

XIV. Neonatologia

102. Grans prematurs, nascuts abans de les 32 setmanes de gestació o amb un pesinferior a 1.500 grams, i prematurs que requereixin ingressos prolongats per complicacionssecundàries a la prematuritat.

102 bis. Qualsevol altra malaltia neonatològica greu que, per indicació expressa facultativa, com en les anteriors, requereixi cures permanents en règim d'ingrés hospitalari o hospitalització a domicili.

XV. Malalties infeccioses

103. Infecció per VIH.

104. Tuberculosi.

105. Pneumònies complicades.

106. Osteomielitis i artritis sèptiques

107. Endocarditis.
108. Pielonefritis complicades.
109. Sepsi.
109 bis. Qualsevol altra malaltia infecciosa greu que, per indicació expressa facultativa, com en les anteriors, requereixi cures permanents en règim d'ingrés hospitalari o hospitalització a domicili.

XVI. Endocrinologia

110. Diabetis *mellitus* de tipus I.
110 bis. Qualsevol altra malaltia endocrinològica greu que, per indicació expressa facultativa, com en les anteriors, requereixi cures permanents en règim d'ingrés hospitalari o hospitalització a domicili.

XVII. Trastorns de base genètica

111. Síndrome de Smith-Magenis.
112. Epidermòlisi ampul·lar.
113. Qualsevol altre trastorn de base genètica greu que, per indicació expressa facultativa, com en les anteriors, requereixi cures permanents en règim d'ingrés hospitalari o hospitalització a domicili.