

PLEC DE PRESCRIPCIONS TÈCNIQUES PER AL SUBMINISTRAMENT, POSADA EN MARXA I SERVEI DE MANTENIMENT I CLOUD DEL SOFTWARE LABORAL A L'ENERGÈTICA

Índex de continguts

1.	Introducció	3
2.	Objecte del contracte	3
3.	Requisits funcionals del software laboral	4
3.1	Portal del treballador	4
3.2	Control horari	4
3.2.1	Fixatge.....	4
3.2.2	Registre horari	5
3.3	Absències i vacances.....	5
3.3.1	Absències:	5
3.3.2	Vacances.....	5
3.4	Gestió de nòmines	6
3.5	Gestió de despeses.....	6
3.6	Gestor de torns	6
3.7	Eina gestió de candidats	7
3.8	Sistema avaluacions	7
3.9	Signatura digital	8
4.	Requisits tècnics i de seguretat	8
4.1	Hosting d'eines i dades en modalitat cloud.....	8
4.2	Software: Actualització i manteniment de les eines	8
4.3	Integració amb altres softwares de l'Energètica	9
4.4	Plataforma i personalització del entorn de treball	9
4.5	Control d'accessos i administració de l'eina:	9
4.6	Atenció i resolució d'incidències	9
4.7	Pla d'implementació	10
5.	Pla de formació i suport	10
6.	Garantia.....	11

1. Introducció

Energies Renovables Públiques de Catalunya, S.A.U (d'ara endavant, L'Energètica) és una societat mercantil íntegrament participada per la Generalitat de Catalunya, constituïda el 13 de desembre de 2022, amb l'objectiu d'esdevenir una eina clau per accelerar la transició energètica a Catalunya i reduir les emissions de gasos d'efecte hivernacle en un 55% l'any 2030, arribant a la neutralitat d'emissions de carboni l'any 2050. L'Energètica vol fomentar un model energètic distribuït, democràtic, amb cohesió territorial i participat per la ciutadania, esdevenint un instrument públic amb capacitat inversora en la generació elèctrica, la distribució, els serveis de recàrrega del cotxe elèctric, els serveis d'emmagatzematge, els serveis d'agregació de demanda flexible, i els serveis de comercialització lligats a aquests nous models econòmics.

Com a mitjà propi de subministrament energètic, L'Energètica ha de contribuir mitjançant una política d'aprovisionament que permeti la compra d'energia renovable amb inversions en generació pròpia en terrenys i sostres propietat de la Generalitat o bé en la participació en la propietat de projectes de generació.

2. Objecte del contracte

El contracte a formalitzar té com objecte el subministrament, posta en marxa i servei de manteniment de software per l'àrea laboral.

Dins l'objecte del contracte, s'hi troben incloses les prestacions detallades en el present document:

- Adquisició de llicències del software laboral.
- Instal·lació, parametrització i posada en marxa del software.
- Migració de les dades.
- Subministrament, configuració i manteniment de tota la infraestructura tecnològica (servidors, bases de dades, ...) necessària pel correcte funcionament del sistema.
- Formació dels usuaris en l'ús de l'eina.
- Suport als usuaris durant la vigència del contracte per garantir el correcte funcionament del sistema.
- Servei de manteniment i suport, incloïen desenvolupament per l'adaptació per l'aplicació de la normativa vigent.

Tots els elements resultants del subministrament, instal·lació i parametrització del programari objecte del contracte (models de dades, de processos, arquitectura física, programes font,

sistemes, configuracions, parametritzacions, diagrames i desenvolupaments realitzats, etc.), així com tota la documentació associada (consultoria, anàlisi, disseny funcional i tecnològic, documents de gestió del projecte, documents de formació, divulgació, comunicació, gestió del canvi, etc.), s'entregarà adequadament emmagatzemada i documentada de manera que permeti una fàcil utilització i manteniment futurs, mantenint la necessària coherència amb la informació produïda a totes les fases.

3. Requisits funcionals del software laboral

Donades les necessitats actuals i futures de L'Energètica serà necessari que el software integri els següents mòduls:

3.1 Portal del treballador

Es indispensable que l'eina disposi d'un espai per al treballador on pugui consultar:

- Documents
- Organigrama de l'empresa
- Múltiples oficines
- Ofertes de treball
- Permisos
- Horaris de treball
- Informes personalitzats
- Registres d'auditoria
- Vacances
- Nòmines
- Certificat de retencions anuals
- Benvinguda: possibilitat que el treballador pugui signar la documentació d'inici de la relació laboral com per exemple el contracte o el certificat de situació familiar

3.2 Control horari

3.2.1 Fixatge

Per la correcta gestió del personal és necessari que l'eina integri un sistema de fixatge manual, aplicació web i app per a iOS i Android.

3.2.2 Registre horari

El registre horari és indispensable per a tota empresa per aquest motiu es demana que l'eina sigui capaç de:

- Realitzar períodes personalitzables de control horari
- Registrar descansos automàtics i manuals
- Integrar múltiples polítiques de control diari
- Realitzar una gestió d'hores extra
- Aprovació de registre horari
- Donar l'opció de signatura de registre horari per part del treballador
- Realitzar una assignació de projectes per hores

3.3 Absències i vacances

És important un bon control dels permisos de cada treballador, per aquest motiu es demana que l'eina disposi:

3.3.1 Absències:

- Diferents nivells d'aprovació
- Opció de demanar absències per hores
- Creació de plantilles personalitzades segons Annex I
- Tipus d'absències personalitzables segons Annex I
- Comptador per als diferents tipus d'absències segons Annex I

3.3.2 Vacances

- Visualització de les vacances de cada treballador
- Visualització de vacances totals, pendents, aprovades i gaudides
- Compensació d'hores extres
- Opció d'hores i vacances acumulades
- Cicles de vacances personalitzables

- Diferents nivells d'aprovació
- Sistema d'avís en cas de solapament de petició de vacances amb altres company de la mateixa àrea.

3.4 Gestió de nòmines

L'Energètica disposa d'un software que integra la creació de nòmines, per aquest motiu, és important que els licitadors presentin una oferta que sigui capaç d'integrar-se amb el software existent i que, a més a més, sigui capaç de distribuir les nòmines generades als diferents perfils dels treballadors.

3.5 Gestió de despeses

Per l'origen de L'Energètica és important que l'eina tingui un control rigorós i sigui capaç de centralitzar les despeses, per aquest motiu es demana que com a mínim:

- Informi a temps real: Qui, que i quan es fa cada despesa
- Realitzar despeses manuals que es podran aprovar, rebutjar i pagar a través de nòmina
- Gestió d'informes de despeses
- Existència d'una política d'aprovació de despeses
- Targeta virtual amb la configuració inclosa i amb limitació de despesa
- Registre despeses amb múltiple divisa

3.6 Gestor de torns

Tot hi que actualment no és una necessitat de L'Energètica, ens els propers anys podria ser-ho. Per aquest motiu es demana que l'eina integri:

- Assignació de torns massius
- Vista de torns per període
- Plantilla de torns rotatius
- Avís de conflictes entre torns
- Localitzacions i comentaris addicionals
- Informes personalitzats de torns

3.7 Eina gestió de candidats

L'energètica és una empresa de nova creació, per tant, serà necessari que l'eina integri una modalitat que ajudi als treballadors del àrea RRHH a gestionar noves contractacions.

Aquest mòdul, com a mínim ha d'integrar:

- Formularis personalitzats
- Opció d'afegir comentaris i qualificacions als candidats
- Publicació d'ofertes a multi-portals
- Existència de fases de reclutament i que aquesta sigui personalitzable
- Opció de compartir ofertes de treball a nivell intern
- Signatura electrònica en la carta d'oferta
- Bústia de contractació
- Opció d'incorporar col·laboradors en gestió dels candidats
- Comunicació de missatges massius per candidats
- Informes de reclutament

3.8 Sistema avaluacions

Les avaluacions del propi personal son una eina molt important per qualsevol organització, per tant, es demana que aquest mòdul sigui un indispensable. Aquest mòdul ha de tindre com a mínim:

- Plantilles d'avaluacions
- Opció d'avaluacions 180 i 360
- Avaluacions adaptades segons rols
- Avaluacions d'equip
- Llibreria de competències
- Registres d'evolució de competències
- Seguiment de competències

3.9 Signatura digital

Donada la tipologia d'eina es necessari que aquesta sigui capaç d'integrar signatura digital amb un tercer de confiança per certificar la recepció de documents amb els treballadors.

4. Requisits tècnics i de seguretat

4.1 Hosting d'eines i dades en modalitat cloud

Ubicació dels software i les dades

- El proveïdor serà responsable de garantir l'alta disponibilitat (24x7) dels serveis i dades ofertes per les diferents eines.
- El servei s'ha de prestar en modalitat Cloud.
- Conforme a les disposicions legals vigents en matèria de protecció de dades personals, totes les dades personals facilitades o processades en virtut d'aquest encàrrec, així com les aplicacions que correspongui es mantindran exclusivament dins dels límits de la Unió Europea (UE). L'entitat responsable de la protecció de dades es compromet a emmagatzemar, processar i mantenir totes les dades personals en servidors ubicats dins de la UE. Això garanteix la conformitat amb les lleis i regulacions de protecció de dades del RGPD, així com el compliment de les garanties de seguretat i privacitat previstes normativament.
- Per garantir la seguretat de les dades, es prendran les mesures de seguretat estàndard de la indústria, com el xifratge de dades, el control d'accés, la monitorització i l'auditoria, així com altres pràctiques de seguretat adequades. Aquestes mesures seran implementades per l'entitat responsable de la protecció de dades i es mantindran vigents, fins i tot, després de la vigència de l'encàrrec per tal d'assegurar la protecció i confidencialitat de les dades personals.
- El proveïdor serà responsable de disposar d'un pla de seguretat, actualització, backups, restauració, contingència i desastres, tant per les aplicacions com per a les dades utilitzades a la solució implementada.
- En cas que fos necessari el canvi de proveïdor dels servidors, el proveïdor donarà totes les facilitats per realitzar-ho.

4.2 Software: Actualització i manteniment de les eines

- El proveïdor ha de tenir una planificació de les actualitzacions previstes de cada eina implementada.
- Ha de garantir el manteniment evolutiu, correctiu i la actualització de totes elles.

- Garantir la gestió i el manteniment dels sistemes que donen suport a les eines implementades.
- I garantir la implementació relacionada amb canvis legals del marc jurídic i laboral, que afectin les eines.

Per tal de garantir el correcte funcionament de l'eina, el proveïdor haurà de fer un preavís de mínim 24h abans de qualsevol actualització. Aquesta mai podrà ser en la jornada laboral de l'Energètica.

4.3 Integració amb altres softwares de l'Energètica

És un requisit indispensable que el licitador proporcioni els mitjans necessaris per la integració de l'eina amb altres sistemes ja existents en l'Energètica.

La integració haurà de ser a través de API o similar.

Com a mínim és necessari que es pugui integrar amb: software nòmines i finances

4.4 Plataforma i personalització del entorn de treball

- Gestió d'alertes estàndards i alertes personalitzades.
- Enviament per correu electrònic de tota mena d'informes.
- Compliment de la normativa LOPD.

4.5 Control d'accessos i administració de l'eina:

- El proveïdor facilitarà la configuració dels usuaris administradors de les eines.
- Garantirà rols de només consulta.
- Garantirà la restricció d'accés als usuaris no autoritzats.
- Gestió d'alertes estàndards i alertes personalitzades.
- Si l'autenticació es basa en contrasenyes, s'ha de garantir que l'emmagatzematge d'aquestes contrasenyes en el sistema garanteixi la seva confidencialitat i integritat.

4.6 Atenció i resolució d'incidències

Per la tipologia d'eina, es demana que el licitador disposi d'un servei d'atenció 24x7

Per a la resolució d'incidències, el proveïdor haurà de facilitar al inici del projecte un telèfon d'atenció als usuaris, un email on dirigir les incidències i un horari d'atenció a les mateixes.

En cas de ser necessari es resoldran mitjançant connexió remota.

L'atenció d'incidències seran en un termini màxim de 48h.

En cas d'incidències greus l'atenció serà màxim en 24h.

4.7 Pla d'implementació

Dins l'oferta es essencial que els licitadors presentin una planificació amb un termini màxim de 2 mesos des de la data d'adjudicació fins al finals de la integració.

Aquesta planificació haurà de tindre com a mínim les següents etapes:

- Configuració del software
- Formació dels usuaris
- Migració dades
- Configuració d'informes essencials
- Revisió de l'operativa

5. Pla de formació i suport

Donada la criticitat sistema dins de l'organització, es considera indispensable que existeixi un pla de formació que garanteixi un adequat coneixement de l'aplicació per part dels usuaris. Per aquest motiu son requisits mínims d'aquest plec, les accions formatives.

A més a més, es convenient l'existència de manuals d'ajuda.

Els licitadors proposaran en la seva proposta un pla de formació que especifiqui amb detall els continguts, la duració i el calendari.

Tota la formació es realitzarà en la seu de l'Energètica, i estarà recolzada en la documentació i mitjançant mitjans audiovisual que els licitadors consideren més adequats.

Per altra banda, durant la durada del contracte el contractista donarà atenció als usuaris finals en l'ús de l'eina, donant suport i resposta a dubtes, consultes i peticions sobre l'eina i sobre el mode d'operar.

6. Garantia

L'execució d'aquestes especifica en el Plec de Clàusules Administratives Particulars.

Perquè així consti, signa electrònicament el present document.

Randa Najjari Jamal
Directora ERP
Energies Renovables Públicas de Catalunya SAU

Annex I

GUIA DE PERMISOS, LLICÈNCIES, REDUCCIONS DE JORNADA, EXCEDÈNCIES I VACANCES

	PERMISOS	DURADA	OBSERVACIONS	JUSTIFICANT
1	Matrimoni o inici de la convivència Art. 48.I TRLEBEP Art. 9 Llei 8/2006 Art. 47.a VI Conveni únic Art. 234.1.c i DA 2a Codi Civil de Catalunya	• 15 dies naturals consecutius	• Es pot gaudir en el termini d'1 any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència • No es pot fraccionar	• Llibre de família o, en el cas de les unions estables de parella, escriptura pública o acta de notorietat, o bé la certificació de la inscripció en el Registre de parelles estables de Catalunya
2	Matrimoni d'un familiar fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat Art. 10 Llei 8/2006 Art. 47.g VI Conveni únic	• 1 dia si és a Catalunya • 2 dies si és fora de Catalunya	• Un dels 2 dies ha de coincidir amb el dia del casament • No es pot fraccionar	• Justificant de matrimoni • Llibre de família per justificar el grau de parentiu o, en el cas de les unions estables de parella, escriptura pública o acta de notorietat, o bé la certificació de la inscripció en el Registre de parelles estables de Catalunya
3	Per naixement per a la mare biològica (maternitat) Article 49.a TRLEBEP Article 17 Decret 56/2012 Art. 49.3 VI Conveni únic	• 16 setmanes • Ampliable a 2 setmanes més en cas de discapacitat del fill/a i per cada fill/a a partir del segon, en cas de part múltiple, una per a cadascun dels progenitors	• Les 6 setmanes immediates posteriors al part són de descans obligatori i ininterrompudes • En cas que tots dos progenitors treballin i transcorregudes les 6 primeres setmanes de descans obligatori, es podrà gaudir de manera interrompuda fins als 12 mesos d'edat, amb un preavís mínim de 15 dies i per setmanes completes	• Document d'assistència al part o certificat del facultatiu que ha assistit al part • Llibre de família

		• En cas de part prematur o per hospitalització del nounat a continuació del part, el permís s'amplia en tants dies com el nounat es trobi hospitalitzat, amb un màxim 13 setmanes addicionals	• Aquest permís es pot gaudir a jornada completa o a temps a parcial, quan les necessitats del servei ho permetin • Si aquest permís coincideix amb les vacances, aquestes es poden gaudir un cop acabat aquest, fins i tot si s'ha acabat l'any natural, cas en què es podran gaudir durant l'any següent en el moment en què es reincorpori del permís • En cas de mort de la mare, l'altre progenitor pot fer ús de la totalitat, en el seu cas, de la part que en resti	
4	Per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció o acolliment temporal o permanent Article 49.b TRLEBEP Article 17 Decret 56/2012	• 16 setmanes • Ampliable a 2 setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit, i per cada fill/a a partir del segon, en els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció, o acolliment múltiple, una per a cadascun dels progenitors	• Les 6 primeres setmanes s'han de gaudir a jornada completa, de forma obligatòria i ininterrompuda, immediatament després de la resolució judicial o la decisió administrativa corresponent • El gaudiment d'aquest permís es pot iniciar 4 setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment • En cas que tots dos progenitors treballin i transcorregudes les 6 primeres setmanes, es podrà gaudir de manera interrompuda dins dels 12 mesos d'edat, amb un preavís mínim de 15 dies i per setmanes completes • El progenitor pot triar iniciar el permís a partir de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, o a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís • En cas d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció, o acolliment d'un/a fill/a major de 12 mesos, el gaudiment haurà de ser ininterromput. Es pot gaudir a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin • Si aquest permís coincideix amb les vacances, aquestes es poden gaudir un cop acabat aquest, fins i tot si s'ha acabat l'any natural, cas en què es podran gaudir durant l'any següent en el moment de la reincorporació del permís	• Sentència judicial • Resolució administrativa • Llibre de família

5	Desplaçament previ per adopció o acolliment internacional Art. 49.b TRLEBEP	• Fins a 2 mesos	• Quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat • Es pot fraccionar • Es perceben només les retribucions bàsiques	• Sentència judicial • Resolució administrativa
6	Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció de fill/a Arts. 7 i 49.c TRLEBEP Art. 13 Llei 8/2006	• 16 setmanes de les quals les 6 immediates posteriors són de descans obligatori • En cas que tots dos progenitors treballin i transcorregudes les 6 primeres setmanes, es podrà gaudir de manera interrompuda dins dels 12 mesos d'edat, amb un preavís mínim de 15 dies i per setmanes completes • S'amplia a 2 setmanes més, una per a cada progenitor, en el cas de discapacitat del fill/a i per cada fill/a a partir del segon en cas de naixement, adopció guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples	• El/La progenitor/a d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva, també pot gaudir d'aquest permís a continuació del permís de maternitat	• Informe de maternitat de la Seguretat Social • Llibre de família Per adopció o acolliment: • Sentència judicial • Resolució administrativa • Llibre de família
7	Lactància del fill menor de 12 mesos Art. 48.f TRLEBEP Art. 14 Llei 8/2006 Art. 47.j VI Conveni únic	• 1 hora diària que es pot dividir en 2 fraccions (1 fill) • El temps s'incrementa proporcionalment en els casos de part, adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment múltiple (2 o més fills) • Des del finiment de la maternitat fins als 12 mesos del fill/a	• El poden gaudir els dos progenitors • Es pot sol·licitar la compactació del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent • La compactació del permís es pot gaudir únicament a partir de la finalització del permís per naixement, adopció, guarda, acolliment o del progenitor diferent de la mare biològica respectiu	

8	Per naixement de fills prematurs o que hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part Art. 48.g TRLEBEP	• Permís per absentar-se del lloc de treball un màxim de 2 hores diàries • Reducció de la jornada fins a un màxim de 2 hores	• Amb retribucions íntegres ▪ Amb disminució proporcional de retribucions	• Justificant mèdic • Llibre de família
9	Per atendre fills prematurs Art. 49.a TRLEBEP Art. 15 Llei 8/2006	• El temps d'hospitalització amb un màxim de 13 setmanes addicionals	• Hospitalització a continuació del part (a partir del finiment de la maternitat) o dins el primer mes del nouat	• Resolució de l'INSS que reconeix l'ampliació del permís de maternitat • Justificant mèdic • Llibre de família
10	Prenatal Art. 48.e TRLEBEP Art. 18 Llei 8/2006 Art. 47.r VI Conveni únic	• Temps necessari per assistir a exàmens prenats i a tècniques de preparació al part durant el temps necessari • Les assistències a sessions d'informació i preparació per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat que s'hagin de realitzar dins la jornada de treball	• Exàmens prenats, inclou les proves relacionades amb l'embaràs (amniocentesi, ecografies...)	• Justificant d'assistència • Informe previ de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball
11	Atenció a fills discapacitats Art. 17 Llei 8/2006 Art. 47.o) i p) VI Conveni únic	• Temps necessari per assistir a reunions i visites en centres d'educació especial/ordinaris o sanitaris on rebin suport • 2 hores de flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on rebi atenció	• Quan es produeixi	• Acreditar la disminució del fill/a • Justificant d'assistència als centres o visites mèdiques

12	Per atendre un familiar fins al segon grau (sense retribució) Art. 20 Llei 8/2006	• Mínim 10 dies i màxim 3 mesos, excepcionalment es poden prorrogar fins a 3 mesos més	• Quan es produeixi • Incompatible amb l'autorització de compatibilitat, la qual quedarà en suspens fins al finiment del permís	• Llibre de família o, en el cas de les unions estables de parella, escriptura pública o acta de notorietat, o bé la certificació de la inscripció en el Registre de parelles estables de Catalunya
13	Mort, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi de repòs domiciliari d'un familiar de primer o de segon grau Art. 48.a TRLEBEP	Primer grau: • 3 dies laborables si es produeix a la mateixa localitat del centre de treball • 5 dies laborables si es produeix en una altra localitat Segon grau: • 2 dies laborables si es produeix a la mateixa localitat del centre de treball • 4 dies laborables si es produeix en una altra localitat	• Es poden gaudir per separat dins els 10 dies naturals següents al fet causant • Criteri d'hospitalització: S'entén que hi ha hospitalització, en qualsevol de les seves modalitats, quan així ho estableixi expressament el document del centre hospitalari. Per tant, aquest permís comprèn totes les modalitats d'hospitalització: l'ingrés hospitalari, l'hospital de dia i l'hospitalització domiciliària S'entén que el permís d'hospitalització inclou les intervencions quirúrgiques sense ingrés hospitalari que precisin repòs domiciliari. En aquests supòsits caldrà acreditar mitjançant el corresponent document mèdic que el familiar que ha estat intervingut quirúrgicament precisa repòs domiciliari, amb independència de si es tracta de cirurgies majors o menors ambulatories • <u>No es considera hospitalització o malaltia greu:</u> Acompanyar a familiars fins al segon grau a urgències	• Justificant mèdic d'accident o malaltia greus, d'hospitalització o intervenció sense hospitalització que precisi repòs domiciliari, i/o document acreditatiu de la defunció • Llibre de família o, en el cas de les unions estables de parella, escriptura pública o acta de notorietat, o bé la certificació de la inscripció en el Registre de parelles estables de Catalunya

14	Per situacions de violència de gènere Art. 49.d TRLEBEP Art. 21 Llei 8/2006 Art. 47.q VI Conveni únic	• El temps sol·licitat	• Dones víctimes de violència de gènere • Les absències del lloc de treball es consideren justificades d'acord amb el que estableixin els serveis socials, policials o de salut • També tenen dret a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables	• Informe dels serveis socials, policials o de salut en què consti la necessitat de fer efectiva la protecció social íntegra
15	Flexibilitat horària recuperable (permís) Art. 22 Llei 8/2006	• Mínim 1 hora i màxim 7 hores, que s'han de recuperar la mateixa setmana en què es gaudeix el permís o la setmana immediatament posterior	• Visites o proves mèdiques a familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat • Reunions de tutoria amb els/les docents responsables dels fills	• Justificant mèdic • Justificant d'assistència a tutoria • Llibre de família o, en el cas de les unions estables de parella, escriptura pública o acta de notorietat, o bé la certificació de la inscripció en el Registre de parelles estables de Catalunya
16	Flexibilitat horària recuperable (absència) Art. 14.bis Decret 56/2012	• 25 hores anuals en jornada ordinària, o la part proporcional corresponent	• Sense justificació i supeditades a les necessitats dels serveis • S'han de gaudir amb els mateixos criteris que el permís per assumptes personals i s'han de recuperar, d'acord amb les necessitats dels serveis, abans del seu gaudiment o durant els quatre mesos següents i, com a màxim, fins al 15 de gener de l'any següent • No és d'aplicació al personal que es regeix per calendari laboral	
17	Deure inexcusable de caràcter públic o personal Art. 48.j TRLEBEP Art. 96.1.d DL 1/1997 Art. 47.f VI Conveni únic	• Temps indispensable per al compliment del deure	• Deure inexcusable: obligació l'incompliment de la qual genera una responsabilitat civil, penal o administrativa (denúncia, citació judicial, eleccions, ser regidor d'un ajuntament o vocal del consell escolar)	• Fotocòpia de la citació o requeriment • Fotocòpia de la denúncia • Justificant de l'Administració corresponent • Convocatòria

18	Trasllat de domicili Art. 48.b TRLEBEP Art. 96.1.b DL 1/1997 Art. 47.d VI Conveni únic	• Si comporta trasllat a una altra localitat, fins a 4 dies, d'acord amb el criteri següent: Fins a 15 km: 1 dia De 16 a 50 km: 2 dies De 51 a 150 km: 3 dies Més de 150 km: 4 dies	• Aquests dies es poden gaudir per separat	• Document acreditatiu del canvi de domicili
19	Assistència a proves definitives alliberadores o exàmens finals en centres oficials Art. 96.c DL 1/1997 Art. 47.e VI Conveni únic	• 24 hores anteriors per a exàmens finals en centres oficials • Temps indispensable per a altres proves definitives i alliberadores	• Quan es produeixi • Queden excloses d'aquest permís les proves següents: l'assistència a exàmens de conduir, proves de selecció o provisió administracions públiques, ACTIC	• Justificant d'assistència del centre oficial en què ha de constar l'assignatura examinada, el tipus d'examen (alliberador o no), dia i hora
20	Assumptes personals Art. 48.k TRLEBEP Art. 96 DL 1/1997 Art. 19 Decret 56/2012	• 57 hores anuals o la part proporcional quan el temps treballat és inferior a l'any o per reducció de jornada • 50 hores anuals: personal laboral amb calendari o la part proporcional quan el temps treballat és inferior a l'any o per reducció de jornada	• El seu gaudiment és des de l'1 de gener d'un any al 15 de gener de l'any següent, i per necessitats dels serveis, fins al 31 de gener • La fracció mínima és de 30 minuts	• Sense justificació • Supeditat a les necessitats del servei
21	Dol gestacional Acord MEPAGC 6/10/2022	• 3 dies hàbils en cas de pèrdua gestacional entre la setmana 6 i el dia 179 de la gestació	• Els podrà gaudir la persona gestant i l'altre progenitor o una persona familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat de la persona gestant.	• Document d'assistència al part o certificat del facultatiu que l'ha assistit.

22	Menstruació o climateri amb afectació a la salut i el benestar. (Flexibilitat horària recuperable) Acord MEPAGC 6/10/2022	• 8 hores de flexibilitat horària recuperable	• En el cas dels col·lectius de torns de treball, la flexibilitat horària serà de la durada del torn de treball • S'haurà de recuperar en el termini dels 4 mesos posteriors. La recuperació d'aquest temps es pot fer en fraccions mínimes de 30 minuts.	• Declaració responsable
23	Malalties oncològiques o d'especial gravetat (d'acord amb la qualificació del servei de prevenció de riscos laborals). Mesures de reincorporació progressiva al lloc de treball. Acord MEPAGC 24/07/2019 Instrucció 6/2019, de 8 de novembre	• Reducció de jornada per a l'adaptació progressiva els primers 3 primers mesos • Flexibilitat d'una hora diària a l'inici de la jornada • Càmput quinzenal de la jornada de treball • Gaudiment parcial per hores de les vacances de l'any en curs • Teletreball	• Les mesures proposades no son excloents • No afecten a les retribucions	• Document acreditatiu del servei de prevenció de riscos laborals
24	Proves diagnòstiques invasives Acord MEPAGC 20/04/2022	• 1 jornada laboral diària d'absència justificada	• Proves mèdiques invasives autoritzades: colonoscòpia, endoscòpia, gastroscòpia i cateterismes • No afecta a la retribució	• Document o certificat del facultatiu

25	Absència per motius de salut Instrucció 1/2019, de 29 de gener Acord MEPAGC 09/03/2023	• 15 hores laborables en un mateix any natural	• Són proporcionals a la jornada parcial o reduïda	• Declaració responsable
----	--	--	--	--

	LLICÈNCIES	DURADA	OBSERVACIONS	JUSTIFICANT
1	Assumptes propis sense cap retribució Art. 95.2 i 122.b DL 1/1997 Art. 48.2 VI Conveni únic	• Mínim un dia, màxim 6 mesos cada 2 anys	• Acreditar 2 anys de servei actiu • Supeditada a les necessitats del servei • Hi ha una reducció proporcional de vacances i de les hores d'assumptes personals • Computa a efectes de triennis, consolidació de grau i del sistema de previsió o drets passius	• Sense justificació
2	Estudis relacionats amb el lloc de treball Art. 95.2 i 122.b DL 1/1997 Art. 48.1 VI Conveni únic	• Temps de durada dels estudis	• Per estudiar matèries que estiguin directament relacionades amb el lloc de treball • Sense dret a retribucions, si és a petició del treballador	• Informe favorable del cap de la unitat
3	Exercici de funcions sindicals o de representació del personal Art. 48.c TRLEBEP 95.5 DL 1/1997 Art. 48.3 VI Conveni únic	• Mentre duri l'exercici de les funcions sindicals • El temps necessari per exercir les funcions	• Les hores sindicals són de gaudiment mensual i no es poden acumular d'un mes a un altre	• Comunicat de Funció Pública

	REDUCCIONS JORNADA	DURADA	OBSERVACIONS	JUSTIFICANT
1	Per atenció d'un familiar de primer grau per raons de malaltia molt greu Art. 48.i TRLEBEP	Durada màxima d'1 mes	- Reducció de la jornada fins al 50% amb caràcter retribuït - En cas de més d'1 titular: el gaudi serà prorratejat i com a màxim 1 mes	Informe mèdic de la malaltia que justifiqui el caràcter molt greu
2	Per cura de fills menors afectats per càncer o malaltia greu Art. 49.e TRLEBEP RD 1148/2011	- Mentre duri l'hospitalització i el tractament continuat de la malaltia - Màxim fins que el fill o persona objecte d'acolliment permanent o de guarda amb fins d'adopció compleixi 23 anys	- La reducció de la jornada és almenys d'un 50% - Percepció del 100% de les retribucions en el cas que l'altre progenitor, adoptant, guardador amb finalitats d'adopció o acollidor de caràcter permanent no percebi les retribucions íntegres o la prestació econòmica prevista a la normativa de la Seguretat Social - Ambdós progenitors, adoptants, guardadors amb finalitats d'adopció o acollidors de caràcter permanent han de treballar - Si ambdós progenitors, adoptants, guardadors amb finalitats d'adopció o acollidors de caràcter permanent treballen en el mateix òrgan o entitat, aquesta pot limitar l'exercici simultani per raons fonamentades en el correcte funcionament	Informe del Servei Públic de Salut o altre òrgan administratiu sanitari de la CA o entitat sanitària concertada que acrediti la necessitat de la cura directa, contínua i permanent
3	Reducció d'un terç o de la meitat de la jornada amb dret al 80% o al 60% de les retribucions Art. 26 Llei 8/2006	- Cura de fill/a menor de 6 anys sempre que se'n tingui la guarda legal - Cura d'una persona amb discapacitat que no	- Percepció del 80% o el 60% de les retribucions, respectivament - Possibilitat de compactació a partir del finiment del permís de maternitat o setzena setmana posterior al part o	Cal acreditar el grau de discapacitat igual o superior al 65%, la condició de discapacitat psíquica, física o sensorial i, quan correspongui, la guarda legal

		desenvolupi cap activitat retribuïda, si se'n té la guarda legal • Tenir a càrrec un familiar, fins al segon grau amb incapacitat o disminució igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial	acolliment del primer any de reducció, sotmesa a les necessitats del servei • En aquest cas, es regularitzaran econòmicament les retribucions durant els mesos posteriors a partir de la incorporació al lloc de treball • Incompatible amb l'autorització de compatibilitat, la qual quedarà en suspens fins al finiment de la reducció	
4	Per naixement de fills prematurs o que hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part Art. 48.g TRLEBEP	• Màxim 2 hores	• Disminució proporcional de les retribucions	• Justificant mèdic
5	Per discapacitat legalment reconeguda Art. 25 Llei 8/2006	• Equivalent al temps dedicat a rebre el tractament	• Incapacitat reconeguda que necessiten tractament en centres públics o privats • Sense pèrdua de les retribucions íntegres • Incompatible amb l'autorització de compatibilitat, la qual quedarà en suspens fins al finiment de la reducció	• Informe mèdic que justifiqui la necessitat del tractament, la periodicitat o durada aproximada i la necessitat que es dugui a terme en horari laboral
6	Per interès particular Art. 20 Decret 56/2012 Art. 47.m VI Conveni únic	• Durada mínima d'1 any	• Reducció del 15%, 1/3 o meitat jornada ordinària o parcial, amb la reducció proporcional retribucions • No es pot sol·licitar la realització de la jornada ordinària fins que transcorri un any des de l'inici de la reducció de la jornada • No la pot gaudir el personal que presta serveis en dedicació especial • Subordinat a les necessitats del servei	

7	Per guarda legal de fill/a menor de 12 anys Art. 24 Llei 8/2006	• Reducció d'1/3 o meitat de la jornada • Si les necessitats del servei ho permeten, la reducció pot ser entre 1/8 part i la meitat de la jornada (ex. 1/7, 1/6...)	• Reducció proporcional de les retribucions • Incompatible amb l'autorització de compatibilitat, la qual quedarà en suspens fins al finiment de la reducció	
8	Per violència de gènere Art. 49.d TRLEBEP Art. 26.d Llei 8/2006 Art. 47.q VI Conveni únic	• Reducció d'1/3, 1/5 o meitat de la jornada	• Reducció proporcional de les retribucions (retribucions íntegres en cas de reducció d'un terç o menys, en cas de reducció de la meitat amb dret al 60% de les retribucions) • Incompatible amb l'autorització de compatibilitat, la qual quedarà en suspens fins al finiment de la reducció	• Informe del serveis socials, policials o de salut en què consti la necessitat de fer efectiva la protecció social íntegra

	EXCEDÈNCIES	DURADA	OBSERVACIONS
1	Voluntària per tenir cura d'un/a fill/a Art. 89.4 TRLEBEP Art. 4 Llei 8/2006 Art. 49.1.3 VI Conveni	• Durada màxima de 3 anys, a comptar a partir del naixement, o de la resolució judicial o administrativa en el cas d'adopció o acolliment permanent • Es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment • El període d'excedència és únic per cada fet causant. No es poden acumular dos períodes d'excedència, en el cas que s'esdevingui una nova causa (si durant el període d'excedència un nou subjecte dona dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer)	• El personal interí també pot gaudir d'aquesta situació administrativa • Computa a efectes de triennis, consolidació de grau i del sistema de previsió o drets passius • Durant tot el període d'excedència, la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent. • El personal que gaudeix d'aquesta excedència té dret a participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració • Incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís • Finalitzats els 3 anys s'ha de sol·licitar el reingrés en el termini d'1 mes. Si no es fa, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària per interès particular o el cessament en el cas del personal interí • Al personal eventual no li és d'aplicació • L'exercici simultani de l'excedència per 2 persones que prestin serveis en el sector públic per raó d'un mateix fet causant requereix autorització prèvia i no afectar el funcionament dels serveis
2	Voluntària per tenir cura d'un familiar Art. 89.4 TRLEBEP Art. 5 Llei 8/2006 Art. 49.1.3 VI Conveni	• Mínim 3 mesos • Màxim 3 anys	• El personal funcionari de carrera té dret a un període d'excedència voluntària per tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que estigui al seu càrrec, amb la condició que aquest no es pugui valer per si mateix (per edat, accident, malaltia o discapacitat) i no pugui exercir cap activitat retribuïda • El personal funcionari interí també pot gaudir d'aquesta situació administrativa • Durant tot el període d'excedència, la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent. • El personal que gaudeix d'aquesta excedència té dret a participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració • Incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís • Finalitzats el període de l'excedència s'ha de sol·licitar el reingrés en el termini d'1 mes • Si no es fa, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària per interès particular o el cessament en el cas del personal interí • Al personal eventual no li és d'aplicació • L'exercici simultani de l'excedència per 2 persones que prestin serveis en el sector

			públic per raó d'un mateix fet causant requereix autorització prèvia i no afectar el funcionament dels serveis
3	Voluntària per al manteniment de la convivència Art. 6 Llei 8/2006	• Mínim 2 anys • Màxim 15 anys	• El cònjuge o el convivent ha de residir en un altre municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable • No computa a efectes de triennis, consolidació de grau i del sistema de previsió o drets passius • No comporta la reserva del lloc • Abans de finalitzar el període de quinze anys de durada d'aquesta situació, el funcionari ha de sol·licitar el reingrés al servei actiu; si no ho fa, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària per un interès particular
4	Voluntària per violència de gènere Art. 89.5 TRLEBEP Art. 7 Llei 8/2006	• Pel temps sol·licitat	• Sense necessitat d'haver prestat un temps mínim de serveis previs • Computa a l'efecte del reconeixement de triennis, de la consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius • Reserva del mateix lloc de treball durant sis mesos, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere, fins a 18 mesos • En els 2 primers mesos té dret a percebre retribucions integres i, si escau, les prestacions familiars per fill a càrrec seu
5	Voluntària per raó de violència terrorista Art. 89.6 TRLEBEP	• Pel temps sol·licitat	• Els funcionaris que hagin patit danys físics o psíquics com a conseqüència de l'activitat terrorista, així com els amenaçats en els termes de l'article 5 de la Llei 29/2011, de 22 de setembre, de reconeixement i protecció integral a les víctimes del terrorisme, amb el reconeixement previ del Ministeri de l'Interior o de sentència judicial ferma • Sense necessitat d'haver prestat un temps mínim de serveis previs • Computa a l'efecte del reconeixement de triennis, de la consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius • Reserva del mateix lloc de treball durant sis mesos, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere, fins a 18 mesos • En els 2 primers mesos té dret a percebre retribucions integres i, si escau, les prestacions familiars per fill a càrrec seu • Aquesta excedència s'ha d'autoritzar i mantenir en el temps mentre sigui necessària per a la protecció i l'assistència social integral de la persona a la qual es concedeix, ja sigui per raó de les seqüeles provocades per l'acció terrorista, ja sigui per l'amenaça a què està sotmesa, en els termes establerts per reglament

6	Voluntària per interès particular Art. 89.2 del TRLEBEP Art. 86.2.a DL 1/1997 Art. 49.1 VI Conveni	• Mínim 1 any	• Acreditar 1 any d'antiguitat al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya. • Sense dret a percebre retribucions • No computa com a antiguitat No es pot tornar a demanar si no han transcorregut 4 anys des de la finalització de l'anterior excedència voluntària
7	Voluntària per incompatibilitats Art. 86.2 c) DL 1/1997	• Mentre es mantingui la relació de serveis que origina el dret al seu gaudiment	• Situació de servei actiu en un altre cos o una altra escala de qualsevol de les administracions públiques o passen a prestar serveis en organismes o entitats del sector públic, sempre que no els correspongui quedar en una altra situació i llevat que hagin obtingut l'autorització pertinent de compatibilitat, d'acord amb la legislació d'incompatibilitats • El nomenament com a personal interí o la contractació com a personal laboral temporal no habilita per a passar a aquesta situació administrativa • No estar sotmès a un expedient disciplinari o pendent de complir una sanció • Produït el cessament de la relació de serveis que origina el passi a aquesta situació, s'ha de sol·licitar el reingrés en el termini màxim d'1 mes
	Situació d'incompatibilitat Art. 49.6 VI Conveni únic	• Mentre es mantingui la relació de serveis que origina el dret al seu gaudiment	• El treballador/a que, com a conseqüència de la normativa d'incompatibilitats, hagi d'optar per un dels llocs de treball, quedarà en aquell del qual cessi en situació d'excedència voluntària
8	Voluntària incentivada Art. 86.5 DL 1/1997	• 5 anys	• El Govern pot aprovar mesures específiques per incentivar l'excedència voluntària • Condicionada a les necessitats del servei Impedeix ocupar llocs de treball en el sector públic sota cap tipus de relació funcional o contractual, ja sigui de naturalesa laboral o administrativa • No computa a efectes de triennis, grau i drets passius, ni comporta reserva de plaça i destinació • Un cop transcorregut el termini de cinc anys, si no se sol·licita el reingrés es passa automàticament a la situació d'excedència voluntària per un interès particular

	VACANCES I JORNADA	DURADA	OBSERVACIONS
1	Vacances Arts. 50 i 51 TRLEBEP Art. 94 DL 1/97 Art. 16 Llei 8/2006 Arts. 16 a 18 Decret 56/2012 Art. 46 VI Conveni únic	• 22 dies hàbils o la part proporcional si el temps de servei durant l'any és menor • Cadascuna de les fraccions ha de ser com a mínim d'una setmana natural • 7 dies de vacances es poden gaudir de manera independent i aïllada • Personal laboral amb calendari (Acord CIVE 25/04/2013): es possibilita el gaudiment de 2 dies de vacances independents, amb el benentès que aquests dies han de ser consecutius	• És obligatori gaudir de les vacances dins de l'any natural • En general, de l'1 de juliol al 30 de setembre, ambdós inclosos • En cas de baixa per IT o permís de maternitat, paternitat o atenció de fills prematurs, es pot gaudir de les vacances immediatament després de reincorporar-se a la feina • Les vacances es meriten de l'1 de setembre al 31 d'agost de l'any següent
2	Horari Art. 8 Decret 56/2012	• L'horari ordinari de treball es realitza mitjançant la permanència obligada del personal de 9 a 14hores, de dilluns a divendres • El temps restant de jornada, de còmput i recuperació setmanal, es realitza de dilluns a divendres de les 7.30 a les 19 hores, i es distribueix a voluntat del personal sens perjudici de restar supeditat a les necessitats organitzatives i dels serveis • D'acord amb l'anterior, sempre que les necessitats dels serveis ho requereixin, el cap o la cap de la unitat orgànica d'adscripció, per necessitats del servei, degudament justificades i amb un preavís de tres dies hàbils, podrà requerir la presència efectiva del seu personal en una determinada franja horària.	• No es podran prestar serveis durant més de 7 hores i 30 minuts continuats sense un descans obligatori de 30 minuts com a mínim • Després del descans obligatori, s'haurà de prestar serveis com a mínim durant 1 hora i 30 minuts, i la jornada diària total no podrà superar les 9 hores i 30 minuts.

3	Pausa Art. 7 Decret 56/2012	El personal que du a terme una jornada igual o superior a sis hores diàries disposa, durant la seva jornada de treball, d'una pausa de vint minuts computable com de treball efectiu	La pausa es gaudeix durant l'horari de permanència obligatòria i, amb caràcter general, entre les 10 i les 12 hores, amb la garantia, en tot cas, que els serveis quedin permanentment coberts.
4	Jornada Art. 45 VI Conveni únic	- La jornada ordinària anual és de 1.633 hores - La jornada en còmput setmanal és de 37 hores i 30 minuts de treball efectiu, de dilluns a divendres.	- Durant el període comprès entre el 15 de desembre i el 10 de gener, ambdós inclosos, i durant la Setmana Santa, la jornada ordinària en còmput setmanal és equivalent a multiplicar el nombre de dies laborables d'aquest període per 7 hores diàries. - En el període d'estiu, comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre, ambdós inclosos, la jornada ordinària és de 35 hores de treball efectiu en còmput setmanal, de dilluns a divendres.

GRAUS DE CONSANGUINITAT I AFINITAT

