

GUIA

Vacances, llicències, permisos, reduccions de jornada i excedències del personal funcionari de la Generalitat de Catalunya

laintersindical.cat

**INTER ///
SINDICAL**

Taula de continguts

Piqueu damunt el número de
pàgina per anar a continguts

	Pàgina
1.- VACANCES	6
2.- LLICÈNCIES	7
2.1.- Per estudis dins la jornada laboral sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball	7
2.2.- Llicència per assumptes propis sense retribució	7
2.3.- Per raó de malaltia	8
2.4.- Per exercir funcions sindicals	8
3.- PERMISOS	9
3.1.- Assumptes personals	9
3.2.- Exàmens finals	9
3.3.- Deures inexcusables de caràcter públic o personal	10
3.4.- Trasllet de domicili	10
3.5.- Absència per flexibilitat horària recuperable (com assumpte personal)	11
3.6.- Matrimoni, registre o constitució formalitzada de parella de fet	11
3.7.- Matrimoni d'un familiar fins al segon grau consanguinitat o afinitat	12
3.8.- Mort del cònjuge, parella de fet o familiar de primer grau	12
3.9.- Accident, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica que precisi repòs domiciliari	12
3.10.- Permís per dol gestacional	13
3.12.- Permís per flexibilitat horària recuperable	14
3.13.- Atendre fills prematurs que hagin de romandre hospitalitzats després del part	14
3.14.- Atendre fills discapacitats	15
3.15.- Atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat sense retribució	15
3.16.- De naixement per a la mare biològica (abans Permís de Maternitat)	16
3.18.- Per adopció o acolliment internacional	18
3.19.- Del progenitor/a diferent de la mare biològica, per naixement adopció, guarda amb finalitat d'adopció, acolliment o adopció d'un fill/a o famílies monoparentals	18
3.20.- Permís per paternitat (en supòsits de les famílies monoparentals amb guarda exclusiva del fill/filla) - Permís modificat	19
3.21.- Lactància	19
3.22.- Permís prenatal	20
3.23.- Permís parental	20
4.- ABSÈNCIES JUSTIFICADES PER RAÓ DE SALUT	22
4.1.- Absència per assistència a consulta mèdica	22
4.2.- Absències per proves diagnòstiques invasives	22
4.3.- Absència per motius de salut	23

	Pàgina
4.3.- Absències per motius de salut derivades de l'embaràs, malalties cròniques oncològiques.....	23
4.4.- Menstruació o climateri amb afectació a la salut. Flexibilitat horària recuperable	24
4.5.- Mesures de reincorporació progressiva al lloc de treball per motiu de malalties oncològiques o d'especial gravetat	24
5.- REDUCCIONS DE JORNADA.....	26
5.1.- Reducció de jornada amb reducció proporcional de les retribucions	26
5.2.- Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda	26
5.3.- Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions.....	27
5.4.- Reducció de jornada per tenir cura del convivent o d'un fami-liar fins al segon grau.....	27
5.5.- Reducció de jornada per tenir cura de fill/a menors afectats de càncer o una malaltia greu	28
5.6.- Reducció de jornada per tenir cura d'un familiar de primer grau per malaltia molt greu.....	28
5.7.- Reducció de jornada per interès particular.....	28
5.8.- Reducció de jornada per raó de guarda legal per cura menor de 12 anys, persona gran especial dedicació o persona amb discapacitat cap activitat retribuïda.....	29
5.9.- Reducció de jornada per atendre a fills prematurs	29
5.10.- Altres consideracions.....	30
6.- EXCEDÈNCIES	31
6.1.- Interès particular	31
6.2.- Incompatibilitats.....	31
6.3.- Manteniment de la convivència.....	32
6.4.- Dona víctima de violència de gènere.....	32
6.6.- Excedència forçosa.....	33
6.7.- Cura de familiar fins al segon grau que no faci cap activitat retribuïda.....	33
6.8.- Cura de fill/a des del naixement fins als 3 anys.....	33

1.- VACANCES

Durada

22 dies hàbils (part proporcional si el temps meritat és inferior a l'any).
S'han de gaudir obligatòriament dins de l'any natural.

Particularitats:

- Gaudiment de manera general entre l'1 de juliol i el 30 de setembre, els secretaris/es generals poden autoritzar altres períodes).
- En cas d'impossibilitat de gaudiment per incapacitat transitòria durant l'any natural es poden gaudir en el moment de la reincorporació, sempre que no hagin transcorregut 18 mesos a partir del final de l'any que s'hagin originat.
- El període mínim de gaudiment és d'una setmana i fins a 7 dies es poden gaudir de manera independent i aïllada durant l'any.

Normativa catalana:

Decret legislatiu 1/1997 art. 94 Llei 8/2006 art. 16

Decret de jornada i horaris 56/2012 art. 16-18

Normativa espanyola:

Real Decret legislatiu 5/2015 TREBEP art.50.

Dies addicionals de vacances:

- Regulació jurídica:

Disposició addicional 14ª TRLEBEP

Art. 59.4 VI Conveni Únic

- Estan vinculats als anys de servei i es gaudiran a partir de l'any següent de l'assoliment

- a) Entre 15 i 19 anys de serveis: 1 dia laboral addicional anual.
- b) Entre 20 i 24 anys de serveis: 2 dies laborals addicionals anuals.
- c) Entre 25 i 29 anys de serveis: 3 dies laborals addicionals anuals.
- d) 30 o més anys de serveis: 4 dies laborals addicionals anuals.

2.- LLICÈNCIES

2.1.- Per estudis dins la jornada laboral sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball

Durada

El temps necessari per cursar els estudis

Normativa

Art. 95.1 i 122 del DL 1/1997, de 31 d'octubre, i art. 48.1 del VI Conveni Únic

Particularitats

- Es concedeix per interès propi de l'administració i amb un informe favorable del cap.
- No es perceben les retribucions llevat que els estudis es facin per interès de l'Administració
- Els interins de llarga durada (que hagin prestat serveis en el mateix cos o escala com a funcionaris interins més de cinc anys consecutius), també en podrien gaudir, sempre que sigui compatible amb la condició temporal i al caràcter extraordinari i urgent del seu concret nomenament.

2.2.- Llicència per assumptes propis sense retribució

Durada

Mínim 1 dia Màxim de 6 mesos cada dos anys

Normativa

Art. 95.2 i 122 del DL 1/1997, de 31 d'octubre, i art. 48.2 del VI Conveni Únic

Particularitats

- Subordinat a les necessitats del servei
- Els dies de llicència es gaudeixen de manera consecutiva.
- No es perceben retribucions.
- Els interins de llarga durada (que hagin prestat serveis en el mateix cos o escala com a funcionaris interins més de cinc anys consecutius), també

en podrien gaudir, sempre que sigui compatible amb la condició temporal i al caràcter extraordinari i urgent del seu concret nomenament

2.3.- Per raó de malaltia

Durada

En funció del règim de previsió social (SS/Muface)

Normativa

Decret legislatiu 1/1997 Article 95.3

2.4.- Per exercir funcions sindicals

Durada

Duració mentre es mantenen les funcions

Normativa

Art. 95 del DL 1/1997, de 31 d'octubre, i art. 48.3 del VI Conveni Únic

Particularitats

- La sol·licitud l'ha de presentar el sindicat.

3.- PERMISOS

3.1.- Assumptes personals

Durada

- 57 hores anuals en jornada ordinària (part proporcional segons jornada)
- Càmput inclou les hores corresponents a la tarda anterior a les dues festes locals i a la tarda de Reis.
- Període de gaudiment entre 1 de gener i 15 del gener següent (es pot allargar el termini durant la segona quinzena de gener si per necessitats del servei no s'han autoritzat en la primera).

Normativa

Decret legislatiu 1/1997 art. 96. RDL 5/2015 TREBEP art. 48.k

Particularitats

- Dies addicionals:
 - 6è trienni: +2
 - 8è trienni: +1 dia addicional
 - 1 dia més per cada nou trienni meritat.
- Durada mínima 30 minuts i es pot acumular per vacances

3.2.- Exàmens finals

Durada

1 dia, el dia de l'examen

Normativa

Decret legislatiu 1/1997 art. 96. RDL 5/2015 TREBEP art. 48.d

Particularitats

- Els exàmens finals seran en centres oficials (proves que comprenen la totalitat d'una assignatura d'un títol homologat).
- Per altres proves definitives o alliberadores de matèria el temps indispensable per fer-les.

- Exàmens finals d'idiomes i de llengua catalana en centres oficials: un dia de permís (si els exàmens es fan en 2 dies, el dia sencer per a les proves escrites i el temps indispensable per a la prova oral).
- Exàmens ACTIC o COMPETIC: temps indispensable, si no és possible l'examen fora de l'horari laboral

3.3.- Deures inexcusables de caràcter públic o personal

Durada

El temps indispensable per a complir-los.

Normativa

Decret legislatiu 1/1997 art. 96. RDL 5/2015 TREBEP art. 48.j

Particularitats

- Realització de tràmits i gestions en organismes públics i privats, personals i indelegables, l'incompliment dels quals comporti responsabilitat penal, civil o administrativa.
- Té la consideració de deure inexcusable de caràcter públic l'assistència del personal nomenat per l'Escola d'Administració Pública, com a vocal en un tribunal qualificador d'Administració local.
- Justificant amb l'hora d'inici i l'hora de finalització
- S'inclouen també tots aquells relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral.

3.4.- Trasllat de domicili

Durada

- 1 dia si és a la mateixa localitat.
- Fins a 4 dies, si canvia la localitat segons els trams:
 - 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

Normativa

Decret legislatiu 1/1997 art. 96. RDL 5/2015 TREBEP art. 48.b)

Particularitats

- Son mateixa localitat: municipis els nuclis urbans dels quals estan units sense solució de continuïtat per raons urbanístiques o similars i que disposin de serveis de transports urbans col·lectius comuns.

3.5.- Absència per flexibilitat horària recuperable (com assumpte personal)

Durada

- 25 hores anuals recuperables per assumptes personals sense justificació.
- Estan supeditades a les necessitats del servei i es gaudeixen amb els mateixos criteris que els assumptes personals.
- La durada mínima d'aquesta absència és de 30 minuts.

Normativa

(Art. 14 bis del Decret 56/2012, de jornada i horaris)

Particularitats

- S'hauran 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 es pot recuperar amb hores de teletreball.
- ATRI – Absència per flexibilitat horària recuperable

3.6.- Matrimoni, registre o constitució formalitzada de parella de fet

Durada

15 dies naturals consecutius.

Normativa

Llei 8/2006 art. 9 RDL 5/2015 TREBEP art. 48.l)

Particularitats

- Hi ha el termini d'un any per gaudir aquest permís a comptar des de la data del casament o inici convivència.

3.7.- Matrimoni d'un familiar fins al segon grau consanguinitat o afinitat

Durada

- Un dia si té lloc a Catalunya..
- Ampliable fins a 2 dies si és fora de Catalunya.

Normativa

Llei 8/2006 art. 10 RDL 5/2015 TREBEP art. 47.g)

Particularitats

- Es concedeix per familiars fins a un màxim de segon grau d'afinitat o consanguinitat.
- Un dia sempre ha de coincidir amb el dia del casament.

3.8.- Mort del cònjuge, parella de fet o familiar de primer grau

a/ Familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat:

- 3 dies hàbils quan el succés es produeixi a la mateixa localitat.
- 5 dies hàbils si es produeix en una localitat diferent.

b/ Familiar de segon grau de consanguinitat o afinitat:

- 2 dies hàbils quan el succés es produeixi a la mateixa localitat.
- 4 dies hàbils si es produeix en una localitat diferent.

Normativa

Llei 8/2006 art.19. RDL 5/2015 TREBEP art. 48.a)

Particularitats

- Es pot gaudir en el termini de 10 dies naturals des del fet causant.
- Son mateixa localitat: municipis els nuclis urbans dels quals estan units sense solució de continuïtat per raons urbanístiques o similars i que disposin de serveis de transports urbans col·lectius comuns.

3.9.- Accident, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica que precisi repòs domiciliari

- Inclou totes les modalitats d'hospitalització: ingrés hospitalari, hospital de dia i hospitalització domiciliària.
- Inclou les intervencions quirúrgiques sense ingrés hospitalari que precisin repòs domiciliari.

Durada

- Del cònjuge, parella de fet o familiars de primer grau de consanguinitat o afinitat, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors que convisqui amb el treballador/a en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella: 5 dies hàbils.
- Familiar de segon grau de consanguinitat o afinitat: 4 dies hàbils

Normativa

Art. 48.a de l'EBEP i Acord de la Mesa General de Negociació del 20/04/2022

Particularitats

- Es poden iniciar en qualsevol moment mentre es mantingui l'hospitalització, en qualsevol de les seves modalitats, o del repòs domiciliari en cas d'intervenció quirúrgica sense hospitalització i una vegada iniciat el permís es pot gaudir en el termini de 10 dies naturals.
- Els dies es poden gaudir per separat, no cal que siguin consecutius.
- El permís per hospitalització inclou les intervencions quirúrgiques sense ingrés que precisin repòs domiciliari.
- Caldrà acreditar que el familiar que ha estat intervingut precisa repòs domiciliari.
- En cas que no precisi respòs es podrà concedir el dia de la intervenció.
- Si es tracta d'una persona que conviu amb el treballador/a, caldrà acreditar que conviu en el mateix domicili i que requereix cura.
- Les proves mèdiques amb sedació no donen dret al permís d'hospitalització.

3.10.- Permís per dol gestacional

Durada

3 dies hàbils per motiu de pèrdua gestacional entre la setmana 6 i el dia 179 de la gestació.

Normativa

Acord de la Mesa General de Negociació del 06/10/2022

Particularitats

- El pot gaudir la persona gestant i l'altra persona progenitora o, en el seu cas, un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, a continuació del fet causant o de l'alta mèdica en cas que hi hagi hospitalització

3.11.- Situacions de violència de gènere

Durada

Faltes d'assistència i retard justificades segons informe dels serveis socials, sanitaris o policials.

Normativa

Llei 8/2006 art. 21. RDL 5/2015 TREBEP art. 49.d)i Acord MEPAGC 24/7/2019

Particularitats

- Flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.

3.12.- Permís per flexibilitat horària recuperable

Durada

Mínim 1 hora i màxim 7 hores (a recuperar). Són recuperables.

Normativa

Art. 22 de la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de conciliació i Acord de la Mesa General de Negociació de 20/04/2022

Particularitats

- Visites mèdiques familiar fins 2n grau
- Reunions de tutoria amb els docents dels fills
- A recuperar en la mateixa setmana si és viable o la següent
- Portal Atri permet demanar 7 hores 30 minuts. No es pot recuperar amb hores de teletreball.
- ATRI – Permís per flexibilitat horària recuperable

3.13.- Atendre fills prematurs que hagin de romandre hospitalitzats després del part

Durada

Dret a la reducció de la jornada fins a un màxim de 2 hores amb disminució proporcional de les retribucions.

Màxim de 2 hores diàries percebent les retribucions íntegres.

Normativa

Art. 48.g i 49.a de l'EBEP i art. 47.n del VI Conveni Únic

Particularitats

- S'inicia un cop finit el permís per maternitat.

3.14.- Atendre fills discapacitats

Durada

- Permís d'absència per assistir el temps necessari a reunions o visites. No s'han de recuperar
- 2 hores de flexibilitat horària diària per conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill/a rep atenció

Normativa

Art. 17 de la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de conciliació, i art. 47.o i p Conveni Únic

Particularitats

- Les reunions o visites han de ser en centres educatius especials o sanitaris.

3.15.- Atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat sense retribució

Durada

Període mínim de 10 dies i màxim de 3 mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a tres mesos més.

Normativa

Llei 8/2006 art. 20

Particularitats

- Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.
- No comporta reducció proporcional de vacances, d'assumptes personals ni de la flexibilitat horària recuperable.

3.16.- De naixement per a la mare biològica (abans Permís de Maternitat)

Durada

- 16 setmanes. Ampliable a 2 setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill/a, i per cada fill/a a partir del segon en el cas de part múltiple.
- Ampliable en deu setmanes del permís per naixement en el supòsit dels progenitors o progenitores de famílies monoparentals amb guarda legal exclusiva del fill o filla.

Normativa

Art. 49 a) RDL 5/2015 TREBEP RD Llei 6/2019

Particularitats

- Les 6 primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori i ininterromput.
- En cas que tots dos progenitors treballin i transcorregudes les 6 primeres setmanes, es podrà gaudir de manera interrompuda fins els 12 mesos d'edat, amb un preavís mínim de 15 dies i per setmanes completes.
- En cas de l'ampliació de 2 setmanes, el gaudiment serà d'una setmana per cadascun dels progenitors
- 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 coincideix aquest permís amb les vacances, aquestes es poden gaudir un cop acabat el permís, fins i tot si s'ha acabat l'any natural, cas en què es podran gaudir durant l'any següent en el moment en què es reincorpori del permís.
- Anomenat a ATRI "Paternitat famílies monoparentals"

3.17.- Per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment temporal o permanent

Durada

- 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.
- Ampliable en deu setmanes en el supòsit dels progenitors o progenitores de famílies monoparentals amb guarda legal exclusiva del fill o filla.

Normativa

EBEP. Article 49.b. Decret 56/2012. Article 17

Particularitats

- Les 6 primeres setmanes s'han de gaudir a jornada completa, de forma obligatòria i ininterrompuda, immediatament després de la resolució judicial o la decisió administrativa corresponent.
- En cas d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment internacional, es pot iniciar el gaudiment d'aquest permís 4 setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.
- En cas que tots dos progenitors treballin i transcorregudes les 6 primeres setmanes, es podrà gaudir de manera interrompuda fins els 12 mesos d'edat, amb un preavís mínim de 15 dies i per setmanes completes.
- En cas de l'ampliació de 2 setmanes, el gaudiment serà d'una setmana per cadascun dels progenitors.
- El progenitor pot triar iniciar el permís a partir de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, o a partir de la resolució judicial per la qual es 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 fill/a major de 12 mesos, el gaudiment haurà de ser ininterromput.
- Aquest permís es pot gaudir a jornada completa o a temps a parcial, quan les necessitats del servei ho permetin.

- Si coincideix aquest permís amb les vacances, aquestes es poden gaudir un cop acabat el permís, fins i tot si s'ha acabat l'any natural, cas en què es podran gaudir durant l'any següent en el moment en què es reincorpori del permís.

3.18.- Per adopció o acolliment internacional

Durada

Permís fins a 2 mesos, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors a país d'origen de l'adoptat/da.

Normativa

EBEP. Article 49.b.

Particularitats

- Es perceben exclusivament les retribucions bàsiques.
- Es pot gaudir de manera fraccionada

3.19.- Del progenitor/a diferent de la mare biològica, per naixement adopció, guarda amb finalitat d'adopció, acolliment o adopció d'un fill/a o famílies monoparentals

Durada

- 16 setmanes, a partir de l'1 de gener del 2021
- Ampliable a 2 setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill/a, i per cada fill/a a partir del segon, en els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples

Normativa

Art. 49.c) RDL 5/2015 TREBEP. RD Llei 6/2019

Particularitats

- Les 6 primeres setmanes posteriors al fet causant són de descans obligatori i ininterromput a partir del fet causant.
- En cas que tots dos progenitors treballin o famílies monoparentals, transcorregudes les 6 primeres setmanes, es podrà gaudir de manera interrompuda fins els 12 mesos d'edat, amb un preavís mínim de 15 dies i per setmanes completes.
- En cas de l'ampliació de 2 setmanes, el gaudiment serà d'una setmana per cadascun dels progenitors.

- 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.
- En cas de que la mare compacti la lactància, aquest permís s'ha de gaudir a partir de la finalització de la compactació.
- Aquest permís es pot gaudir a jornada completa o a temps a parcial, quan les necessitats del servei ho permetin.
- Si coincideix aquest permís amb les vacances, aquestes es poden gaudir un cop acabat el permís, fins i tot si s'ha acabat l'any natural, cas en què es podran gaudir durant l'any següent en el moment en què es reincorpori del permís.
- Anomenat a ATRI "Paternitat famílies monoparentals"

3.20.- Permís per paternitat (en supòsits de les famílies monoparentals amb guarda exclusiva del fill/filla) - Permís modificat

Durada (Permís no vigent) *

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

Normativa

Llei 8/2006 (Disposició addicional quarta)

Particularitats

- * Aquest permís ha estat modificat per la disposició addicional quarta de la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral que amplia en 10 setmanes més el permís per a la mare biològica (veure permís 3.16).

3.21.- Lactància

Durada

- Mentre el fill/a sigui menor de 12 mesos
- 1 hora diària, divisible en dues fraccions de 30 minuts.
- S'incrementa proporcionalment en cas de part (adopció o acolliment) múltiple o guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple.
- 2 hores diàries en cas de família monoparental

Normativa

Art. 48.f de l'EBEP i Acord de la Mesa General de Negociació del 09/03/2023

Particularitats

- S'inicia un cop finit el permís per naixement, adopció, guarda, acolliment o del progenitor diferent de la mare biològica.
- Es pot sol·licitar la compactació del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent
- Tots dos progenitors tenen dret a gaudir del permís
- La compactació del permís de lactància d'un fill menor de dotze mesos, es pot gaudir únicament a partir de la finalització de la totalitat del permís per naixement, adopció, guarda, acolliment o del progenitor diferent de la mare biològica respectiu.

3.22.- Permís prenatal

Durada

El temps necessari per assistir-hi (inclou els tràmits administratius en el cas de l'adopció o l'acolliment).

Normativa

Llei 8/2006 art. 18 RDL 5/2015 TREBEP art. 48.e)

Particularitats

- Dones embarassades: dret a absentar-se del lloc treball per a assistir a exàmens prenats i a tècniques de preparació per al part.
- Parelles que opten per adopció o acolliment: dret absentar-se per a dur a terme els tràmits administratius requerits per l'Administració competent.
- Justificar la necessitat de fer-ho en horari laboral.

3.23.- Permís parental

Durada

8 setmanes

Normativa

El Reial Decret-Llei 5/2023, de 28 de juny, ha introduït un nou supòsit g) a l'article 49 del TREBEP

Particularitats

- Aquest nou supòsit preveu un permís parental per a la cura de fill, filla o menor acollit per temps superior a un any, fins al moment en què el menor compleixi vuit anys, amb una durada no superior a vuit setmanes, con-tínues o discontinúes, podrà gaudir-se a temps complet, o en règim de jornada a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin i conforme als termes que reglamentàriament s'estableixin.
- La persona progenitora, adoptant o acollidora comunicarà les dates de gaudiment del permís (data d'inici i fi, o període de gaudiment) amb una antelació de quinze dies i s'haurà de realitzar per setmanes completes. El gaudiment del permís en els períodes que siguin sol·licitats s'autoritzarà sempre que les necessitats dels serveis ho permetin (en cas que no sigui possible el seu gaudiment en atenció a les necessitats dels serveis, és raonable que es proposin dates de gaudiment alternatives per tal que siguin acceptades per les persones interessades).
- En el supòsit específic en què tinguin dret al permís dues persones de la mateixa unitat pel mateix subjecte i fet causant, l'Administració podrà ajornar la concessió del permís per un "període raonable" quan s'alteri seriosament el correcte funcionament de la unitat en la que ambdues prestin serveis. En conseqüència, en el cas de concurrència de sol·licituds amb el mateix període de gaudiment de dues persones pel mateix subjecte i fet causant, si l'Administració entén que pot quedar afectat seriosament el correcte funcionament de la unitat ha d'oferir una alternativa de gaudiment més flexible i, si no és acceptada, l'Administració podrà ajornar l'autorització de gaudiment per un període raonable justificant la decisió per escrit.
- Aquest nou permís, que no és retribuït, es pot gaudir de manera immediata a partir del dia 30 de juny de 2023 per setmanes (continues o discontinues) i a temps complet, i el període de gaudiment pot restar supeditat a les necessitats del servei. La possibilitat del seu gaudiment a temps parcial, així com d'altres possibles alternatives de flexibilitat, queda diferida al seu desenvolupament reglamentari. Està previst que el desenvolupament reglamentari tingui lloc durant 2025 incloent que sigui retribuït.

4.- ABSÈNCIES JUSTIFICADES PER RAÓ DE SALUT

4.1.- Absència per assistència a consulta mèdica

Durada

- El temps indispensable per anar-hi i tornar al lloc de treball.
- Compren tant l'horari de permanència obligada com l'horari flexible.

Normativa

Punt 5 de la (Instrucció 1/2019, sobre la justificació d'absència per motius de salut i assistència a consulta mèdica i Acord de la Mesa General de Negociació del 20/04/2022)

Particularitats

- L'assistència a consulta mèdica ha de concertar-se fora de l'horari de treball, en cas que no sigui possible s'ha d'acreditar mitjançant declaració responsable.
- En el justificant ha de constar el nom i cognoms del pacient, data i hora d'entrada i sortida del centre o consulta mèdica.

4.2.- Absències per proves diagnòstiques invasives

Durada

Absència d'una jornada laboral diària per a la realització de proves diagnòstiques considerades invasives: colonoscòpia, endoscòpia, gastroscòpia i cateterismes.

Normativa

Acord de la Mesa General de Negociació del 20/04/2022

Particularitats

- En el justificant ha de constar que es tracta d'una d'aquestes proves.
- En cas d'altres proves invasives o tractaments amb sedació es pot justificar el dia sencer amb l'absència per assistència a consulta mèdica.
- Cal d'acreditar que es tracta d'una prova o tractament amb sedació.

• 4.3.- Absència per motius de salut

Durada

Les primeres 15 hores laborables d'absència per motius de salut en un mateix any o les que corresponguin en funció de la jornada reduïda o parcial, es poden justificar mitjançant una declaració responsable, sense necessitat de comunicat de baixa.

Normativa

(Punt 4.1 de la Instrucció 1/2019, sobre la justificació d'absència per motius de salut i assistència a consulta mèdica)

Particularitats

- La declaració responsable s'ha de fer a les observacions de la sol·licitud de l'absència o bé adjuntar-la com a justificant. "Declaro responsablement que aquesta absència és deguda a motius de salut i ha estat comunicada al meu superior jeràrquic".

4.3.- Absències per motius de salut derivades de l'embaràs, malalties cròniques oncològiques

Durada

Absència del lloc de feina per motius de salut per algun d'aquests supòsits

Normativa

Punt 4.2 de la Instrucció 1/2019, sobre la justificació d'absència per motius de salut i assistència a consulta mèdica)

Particularitats

- Es poden justificar mitjançant declaració responsable, sense que sigui aplicable el límit anual de 15 hores laborables.
- Les absències superior a tres dies consecutius s'han de justificar mitjançant el comunicat de baixa mèdica.
- S'ha d'acreditar prèviament mitjançant un informe mèdic. Un cop consti no caldrà tornar-lo a acreditar.
- D'acord amb la Instrucció 1/2019 en el cas de les absències derivades de malaltia crònica, els serveis de personal podran exigir que:
 - a/ l'informe mèdic que en diagnostica la cronicitat hagi estat emès pel serveis públics de salut .
 - b/ Una acreditació mèdica, en cada cas, conforme la concreta absència del lloc de treball deriva de la malaltia crònica

4.4.- Menstruació o climateri amb afectació a la salut. Flexibilitat horària recuperable

Durada

8 hores mensuals de flexibilitat en el supòsit de menstruació o climateri amb afectació a la salut i el benestar (si hi ha torns de treball, la flexibilitat horària serà de la durada del torn de treball).

Normativa

Acord MEPAGC 6/10/2022

Particularitats

- Justificació amb declaració responsable telemàticament, a recuperar en el termini dels 4 mesos posteriors.
- La recuperació d'aquest temps es pot fer en fraccions mínimes de 30 minuts.
- La declaració responsable s'ha de fer a les observacions de la sol·licitud de l'absència o bé adjuntar-la com a justificant. "Declaro responsablement que aquesta absència és deguda a motius de salut i ha estat comunicada al meu superior jeràrquic".

4.5.- Mesures de reincorporació progressiva al lloc de treball per motiu de malalties oncològiques o d'especial gravetat

Àmbit d'aplicació

Supòsits de reincorporació al lloc de treball després de les malalties següents:

- Malalties oncològiques (les mesures es poden aplicar durant o després d'un tractament oncològic).
- Malalties d'especial gravetat (quan el servei de prevenció de riscos laborals les qualifiqui com a tals en relació amb les funcions del lloc de treball).

Normativa

Instrucció 6/2019, de 8 de novembre, sobre les mesures de reincorporació progressiva al lloc de treball per motiu de malalties oncològiques o d'especial gravetat

Finalitat

Afavorir la plena recuperació funcional de la persona —o evitar situacions d'especial dificultat o penositat en el desenvolupament de la feina— amb

motiu de la seva reincorporació al lloc de treball després d'una malaltia oncològica o d'especial gravetat. Aquestes circumstàncies són les que ha de considerar el servei de prevenció de riscos laborals en l'informe proposta. Les mesures no són excloents entre si i, en tot cas, s'ha de garantir la prestació efectiva de serveis de, com a mínim, dues hores diàries

Mesures

- a) Adaptació progressiva de la jornada de treball: reducció de jornada sense reducció retributiva, que es considerarà com a temps efectiu de treball.
- b) Flexibilitat horària diària: com a màxim, d'una hora diària a l'inici de la jornada.
- c) Compliment de la jornada setmanal en còmput quinzenal.
- d) Gaudiment, a temps parcial, del 50%, com a màxim, de les vacances de l'any en curs.
- e) Teletreball

Sol·licitud

- S'ha de presentar la sol·licitud de mesures de reincorporació progressiva al lloc de treball per motiu de malalties oncològiques o d'especial gravetat per mitjà del portal de l'empleat públic ATRI
- Expedient > Sol·licituds al Servei de Recursos Humans > Reincorporació progressiva per motiu de malaltia i annexar el formulari corresponent.
- S'ha d'adreçar a Gestors del propi departament (seleccionar aquesta opció), no a un gestor/a en concret.

5.- REDUCCIONS DE JORNADA

5.1.- Reducció de jornada amb reducció proporcional de les retribucions

Normativa

- Art. 24 Llei 8/2006
- Art. 20 Decret 56/2012
- Acord de Govern 28.03.2023

Durada

Fins als 14 anys (inclosos) dels fills/es

Particularitats

- Reducció d'un terç o de la meitat de la jornada, amb reducció proporcional de retribucions. Si les necessitats del servei ho permeten, la reducció pot ésser d'una altra fracció de jornada, que ha d'ésser en tot cas d'entre la vuitena part i la meitat de la jornada.
- Tenen dret les persones que per raó de guarda legal tenen cura directa d'un fill o filla menor de 12 anys (sens perjudici de la reducció d'un terç o meitat de la jornada amb dret al 80% o al 60% de retribucions per cura de fill menor de sis anys, establert a l'article 26. A) Llei 8/2006).
- Aquesta reducció de jornada no estarà supeditada a les necessitats de servei si es demana per cura d'un/a fill/a fins als 14 anys indicant la franja horària preferent per al seu gaudiment (no obstant, aquesta franja horària sol·licitada sí resta supeditada a les necessitats de servei).

5.2.- Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda

Normativa

Art. 25 Llei 8/2006

Durada

Equivalent al temps que hi han de dedicar

Particularitats

- Persones amb discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats dret reducció de jornada

- Sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.
- Cal un informe del servei mèdic corresponent que justifiqui la necessitat del tractament, la periodicitat o durada aproximada i la necessitat que es dugui a terme en l'horari laboral.

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

Normativa

- Art. 26 Llei 8/2006
- Art. 21 Decret 56/2012

Durada

Variable

Particularitats

- Per a tenir cura d'un fill/a menor de 6 anys (i se'n tingui la guarda legal). Es pot optar per gaudir de forma compactada (art. 21 Decret 56/2012)
- Per a tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda (i se'n tingui la guarda legal).
- Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al 2º grau, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial
- Les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra (La regulació de l'TRLEBEP d'aquest supòsit preveu la reducció proporcional de retribucions)

5.4.- Reducció de jornada per tenir cura del convivent o d'un familiar fins al segon grau

Normativa

Art. 47.l) VI Conveni Únic

Durada

Mentre duri la causa

Particularitats

- Per tenir cura directa del convivent o d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que per raó d'edat, accident o malaltia greu no pugui valer-se per si mateix i no desenvolupi cap activitat retribuïda es podrà demanar també la reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball amb la reducció proporcional de les retribucions.

5.5.- Reducció de jornada per tenir cura de fill/a menors afectats de càncer o una malaltia greu

Regulació jurídica

Art. 49.e) TRLEBEP

Durada

- Mentre duri l'hospitalització i/o tractament continuat
- Màxim fins que el menor compleixi 23 anys

Particularitats

- Reducció de jornada d'almenys la meitat de la duració d'aquella, percebent les retribucions íntegres.
- Fill menor afectat per càncer o qualsevol altra malaltia que impliqui un ingrés hospitalari de llarga duració i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent acreditada per l'informe del serveis de salut competents.
- La Instrucció 4/2013 de la DGFP diu que en el supòsit d'altres malalties greus, es considerarà "ingrés hospitalari de llarga durada" la continuació del tractament o cura del menor posterior a l'alta hospitalària.

5.6.- Reducció de jornada per tenir cura d'un familiar de primer grau per malaltia molt greu

Normativa

Art. 48.i) TRLEBEP

Durada

Màxim 1 mes

Particularitats

- El treballador/a tindrà dret a sol·licitar una reducció de fins al 50% de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes

5.7.- Reducció de jornada per interès particular

Regulació jurídica

Art. 20 Decret 56/2012

Durada

Variable

Particularitats

- Reducció d'un 15%, d'un terç o la meitat de la jornada per interès particular, amb reducció proporcional de retribucions i subordinada a necessitats del servei i subjecta al règim d'incompatibilitats.
- No es pot sol·licitar la realització de la jornada ordinària fins que transcorri un any des de l'inici de la reducció de jornada.

5.8.- Reducció de jornada per raó de guarda legal per cura menor de 12 anys, persona gran especial dedicació o persona amb discapacitat cap activitat retribuïda

Normativa

- Art. 48.h) TRLEBEP
- Reial Decret Llei 5/2003

Durada

Variable

Particularitats

- Quan el treballador/a tingui cura directa d'algun menor de 12 anys, persona gran que requereixi especial dedicació, o d'una persona amb discapacitat que no desenvolupi cap activitat retribuïda, tindrà dret a la reducció de la seva jornada de treball, amb disminució de les retribucions "que corresponguin".
- Tindrà el mateix dret el treballador/a que s'encarregui de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix i no desenvolupi cap activitat retribuïda.
- També tindran dret a aquesta reducció de jornada els progenitors o acollidors de menors de 23 anys al seu càrrec afectats per càncer o qualsevol altra malaltia greu que impliqui ingrés hospitalari de llarga duració o que requereixi la cura directa, continua i permanent, sempre i quan el càncer o malaltia greu s'hagin diagnosticat abans de la majoria d'edat i es mantindrà el dret a aquesta reducció fins que la persona compleixi els 26 anys, sempre i quan s'hagi acreditat un grau de discapacitat mínim del 65% abans dels 23 anys.

5.9.- Reducció de jornada per atendre a fills prematurs

Normativa

Art. 48.g) TRLEBEP

Durada:

Màxim dues hores

Particularitats

- Al marge del permís de l'art. 48.g) TRLEBEP (Dret a absentar-se del lloc de treball un màxim de dues hores diàries, percebent les retribucions íntegres) aquest mateix article preveu el dret a reduir la seva jornada fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de retribucions.

5.10.- Altres consideracions

L'Acord de Govern de 10.05.2022 estipula que els/les empleats/des públics/ques que sol·licitin el gaudiment d'una reducció de jornada per motius de conciliació familiar de les previstes a la Llei, indicaran la franja horària preferent per al seu gaudiment i es podrà compactar durant la mateixa setmana, sempre que les necessitats de servei ho permetin.

6.- EXCEDÈNCIES

6.1.- Interès particular

Regulació Jurídica

Art. 86.2 a) del Decret legislatiu 1/1997 i art. 89.2 del TREBEP

Particularitats

- Es pot sol·licitar sense cap tipus de justificació. Cal haver prestat serveis efectius en qualsevol administració pública durant els cinc anys immediatament anteriors a la sol·licitud i no estar sotmès a un expedient disciplinari o pendent de complir una sanció.
- Durada mínima: 2 anys. No hi ha reserva del lloc de treball ni es perceben retribucions. No computa als efectes de reconeixement de triennis ni del sistema de previsió.
- Subordinada a les necessitats del servei; la denegació ha d'estar suficientment motivada.
- El personal funcionari també pot ser declarat d'ofici en aquesta situació administrativa si, un cop finalitzada la causa que ha originat la declaració d'una situació diferent de la del servei actiu, la persona afectada no compleix l'obligació de sol·licitar el reingrés al servei actiu en el termini establert.

6.2.- Incompatibilitats

Normativa

Art. 86.2 c) del Decret legislatiu 11/97

Particularitats

- Es concedeix si la persona funcionària es troba en situació de servei actiu en un altre cos o una altra escala de qualsevol de les administracions públiques o passa a prestar serveis en un organisme o entitat del sector públic, sempre que no li correspongui de quedar en una altra situació i llevat que hagi obtingut l'autorització pertinent de comptabilitat, d'acord amb la legislació d'incompatibilitats. L'òrgan competent pot concedir automàticament i d'ofici aquest tipus d'excedència.

- El nomenament com a personal interí o la contractació com a personal laboral temporal no habilita per a passar a aquesta situació administrativa.

6.3.- Manteniment de la convivència

Normativa

Art. 6 de la Llei 8/2006

Particularitats

- Té una durada mínima de dos anys i màxima de quinze anys, per mantenir la convivència amb la persona cònjuge o convivent si ha de residir en un altre municipi per un lloc de treball estable. No hi ha reserva del lloc de treball. No hi ha retribucions. No computa als efectes de reconeixement de triennis ni del sistema de previsió. No és d'aplicació al personal interí.

6.4.- Dona víctima de violència de gènere

Normativa

Art. 7 de la Llei 8/2006 i art. 89.5 del TREBEP

Particularitats

- Pel temps que la treballadora sol·liciti. Hi ha reserva del lloc de treball durant sis mesos, prorrogables a un màxim de divuit mesos.
- El dos primers mesos es perceben les retribucions íntegres, incloses les prestacions familiars per fill/a a càrrec. Computa als efectes de reconeixement de triennis i del sistema de previsió.

6.5.- Víctima de violència terrorista

Normativa

Art. 89.6 del TREBEP

Particularitats

- Per danys físics o psíquics com a conseqüència de l'activitat terrorista o amenaces d'acord amb l'art. 5 de la Llei 29/2011, de 22 de setembre. En les mateixes condicions que l'excedència per dona víctima de violència de gènere.

6.6.- Excedència forçosa

Normativa

Art. 90 del Decret legislatiu 1/1997

Excedència establerta per l'administració de caràcter no voluntari:

- Per reducció de llocs de treball i manca de llocs vacants amb dotació pressupostària.
- Per manca de vacant amb dotació pressupostària si no és possible el reingrés després d'haver complert una sanció imposada.

Es té dret a percebre les retribucions bàsiques i, si s'escau, l'ajut familiar. És computable als efectes del sistema de previsió i de reconeixement de triennis.

Les persones excedents són reingressades provisionalment quan es produeix una vacant amb dotació pressupostària i hauran de participar necessàriament en tots els concursos de trasllats que es convoquin del cos o escala; en cas de no fer-ho, seran declarades en situació d'excedència voluntària per interès particular.

6.7.- Cura de familiar fins al segon grau que no faci cap activitat retribuïda

Normativa

Art. 49.1 del VI Conveni Únic, art. 5 de la Llei 8/2006 i art. 89 del TREBEP.

Particularitats

- Per cura de familiar fins al segon grau que no es pugui valer pel seu compte i que no tingui una activitat retribuïda. Té una durada mínima de tres mesos i màxima de tres anys. Hi ha reserva del lloc de treball. No hi ha retribucions. Computa als efectes de reconeixement de triennis i del sistema de previsió. El personal interí s'hi pot acollir. És incompatible amb l'autorització de compatibilitat. Durant l'excedència es té dret a participar en cursos de formació.

6.8.- Cura de fill/a des del naixement fins als 3 anys

Normativa

Art. 4 de la Llei 8/2006

Particularitats

- Com a màxim 3 anys a comptar des de la data de naixement o la data de resolució d'adopció o acolliment. Hi ha reserva del lloc de treball. No hi ha retribucions. Computa als efectes de reconeixement de triennis i del sistema de previsió.
- El personal interí s'hi pot acollir. Es pot demanar en qualsevol moment durant els tres anys, en períodes diferents, i no cal comprometre's en una durada determinada.
- És única per cada fet causant. Si hi ha una nova causa, dona dret a un altre període d'excedència. En cas que dues persones treballadores demanin gaudir d'aquesta excedència de manera simultània, l'administració pot limitar-ne l'ús per causes justificades relacionades amb el servei. És incompatible amb l'autorització de compatibilitat. Durant l'excedència es té dret a participar en cursos de formació.

