

# GUIA

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

Versió actualitzada: 1 de gener de 2026

[laintersindical.cat](http://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.- Trasllat 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 Permis per dol gestacional .....                                                                                                                   | 13     |
| 3.11.- Situacions de violència de gènere .....                                                                                                          | 14     |
| 3.12.- Permis 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 (inclou les persones trans gestants) .....                                                                  | 15     |
| 3.17.- Per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment temporal o permanent.....                                                              | 16     |
| 3.18.- Per adopció o acolliment internacional .....                                                                                                     | 17     |
| 3.19.- De naixement pel progenitor diferent a la mare biològica .....                                                                                   | 18     |
| 3.20.- Lactància .....                                                                                                                                  | 19     |
| 3.21.- Permis prenatal .....                                                                                                                            | 19     |
| 3.22.- Permis parental per a la cura de fill, filla o menor acollit per un temps superior a un any, fins al moment en què el menor faci vuit anys ..... | 20     |
| 4.- ABSÈNCIES JUSTIFICADES PER RAÓ DE SALUT .....                                                                                                       | 21     |
| 4.1.- Absència per assistència a consulta mèdica.....                                                                                                   | 21     |
| 4.2.- Absències per proves diagnòstiques invasives .....                                                                                                | 21     |
| 4.3.- Absència per motius de salut .....                                                                                                                | 22     |

|                                                                                                                                                                           | Pàgina |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| 4.3.- Absències per motius de salut derivades de l'embaràs, malalties cròniques oncològiques.....                                                                         | 22     |
| 4.4.- Menstruació o climateri amb afectació a la salut. Flexibilitat horària recuperable                                                                                  | 23     |
| 4.5.- Mesures de reincorporació progressiva al lloc de treball per motiu de malalties oncològiques<br>o d'especial gravetat.....                                          | 23     |
| 5.- REDUCCIONS DE JORNADA .....                                                                                                                                           | 25     |
| 5.1.- Reducció de jornada amb reducció proporcional de les retribucions .....                                                                                             | 25     |
| 5.2.- Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda .....                                                                                                     | 25     |
| 5.3.- Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions .....                                                                     | 26     |
| 5.4.- Reducció de jornada per tenir cura del convivent o d'un fami-liar fins al segon grau.....                                                                           | 26     |
| 5.5.- Reducció de jornada per tenir cura de fill/a menors afectats de càncer o una malaltia greu .....                                                                    | 27     |
| 5.6.- Reducció de jornada per tenir cura d'un familiar de primer grau per malaltia molt greu.....                                                                         | 27     |
| 5.7.- Reducció de jornada per interès particular.....                                                                                                                     | 27     |
| 5.8.- Reducció de jornada per raó de guarda legal per cura menor de 12 anys, persona gran<br>especial dedicació o persona amb discapacitat cap activitat retribuïda ..... | 28     |
| 5.9.- Reducció de jornada per atendre a fills prematurs .....                                                                                                             | 28     |
| 5.10.- Altres consideracions.....                                                                                                                                         | 29     |
| 6.- EXCEDÈNCIES .....                                                                                                                                                     | 30     |
| 6.1.- Interès particular .....                                                                                                                                            | 30     |
| 6.2.- Incompatibilitats.....                                                                                                                                              | 30     |
| 6.3.- Manteniment de la convivència.....                                                                                                                                  | 31     |
| 6.4.- Dona víctima de violència de gènere.....                                                                                                                            | 31     |
| 6.5.- Víctima de violència terrorista.....                                                                                                                                | 31     |
| 6.6.- Excedència forçosa.....                                                                                                                                             | 31     |
| 6.7.- Cura de familiar fins al segon grau que no faci cap activitat retribuïda.....                                                                                       | 32     |
| 6.8.- Cura de fill/a des del naixement fins als 3 anys.....                                                                                                               | 32     |



## 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.



ANAR A  
SUMARI

## 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



ANAR A  
SUMARI

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.



ANAR A  
SUMARI

## 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.



ANAR A  
SUMARI

- 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.

  
ANAR A  
SUMARI

### 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.



ANAR A  
SUMARI

### 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.

  
ANAR A  
SUMARI

#### 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.

  
ANAR A  
SUMARI

## **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 (inclou les persones trans gestants)

### Durada

- 19 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.



ANAR A  
SUMARI

- S'amplia a 32 setmanes el 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) RD Llei 5/2015 TREBEP modificat pel RD Llei 9/2025

### **Particularitats**

Aquest permís es distribueix de la manera següent:

- Les 6 primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori i ininterromput. Un cop finalitzat aquest període obligatori, es pot participar en els cursos de formació que organitzi l'Administració.
- 11 setmanes (22 en famílies monoparentals) es podran gaudir en períodes setmanals de manera acumulada o interrompuda fins els 12 mesos d'edat amb preavís mínim de 15 dies.
- 2 setmanes (4 en famílies monoparentals) es podran gaudir en períodes setmanals fins que el fill compleixi vuit anys de manera acumulada o interrompuda amb preavís mínim de 15 dies.

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.

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

### **Durada**

- 19 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.
- S'amplia a 32 setmanes el permís per naixement 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**

Aquest permís es distribueix de la manera següent:

- Les 6 primeres setmanes posteriors a la resolució judicial o administrativa de l'adopció o l'acolliment són de descans obligatori i ininterromput. Un cop finalitzat aquest període obligatori, es pot participar en els cursos de formació que organitzi l'Administració.
- 11 setmanes (22 en famílies monoparentals) fins als dotze mesos des de la resolució judicial o administrativa de l'adopció o acolliment es podran gaudir en períodes setmanals de manera acumulada o interrompuda amb preavís mínim de 15 dies.
- 2 setmanes (4 en famílies monoparentals) es podran gaudir en períodes setmanals fins que el fill compleixi vuit anys de manera acumulada o interrompuda amb preavís mínim de 15 dies.

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 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 complerta o a temps a parcial, quan les necessitats del servei ho permetin.

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

## **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.

### **Normativa10**

EBEP. Article 49.b.

### Particularitats

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

## 3.19.- De naixement pel progenitor diferent a la mare biològica

### Durada

- 19 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.
- S'amplia a 32 setmanes el permís per naixement en el supòsit dels progenitors o progenitores de famílies monoparentals amb guarda legal exclusiva del fill o filla.

### Normativa

Art. 49 c) RD Llei 5/2015 TREBEP modificat pel RD Llei 9/2025

### Particularitats

Aquest permís es distribueix de la manera següent:

- Les 6 primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori i ininterromput. Un cop finalitzat aquest període obligatori, es pot participar en els cursos de formació que organitzi l'Administració.
- 11 setmanes (22 en famílies monoparentals) es podran gaudir en períodes setmanals de manera acumulada o interrompuda fins els 12 mesos d'edat amb preavís mínim de 15 dies.
- 2 setmanes (4 en famílies monoparentals) es podran gaudir en períodes setmanals fins que el fill compleixi vuit anys de manera acumulada o interrompuda amb preavís mínim de 15 dies.

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 po-

dran gaudir durant l'any següent en el moment en què es reincorpori del permís.

### 3.20.- 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.

  
ANAR A  
SUMARI

### 3.21.- 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 prenatals 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.

### **3.22.- Permís parental per a la cura de fill, filla o menor acollit per un temps superior a un any, fins al moment en què el menor faci vuit anys**

#### **Durada**

8 setmanes

#### **Normativa**

Art. 49.g) del TREBEP

#### **Particularitats**

- Permís parental no té caràcter retribuït i té una durada no superior a vuit setmanes, contínues o discontinúes, es pot gaudir a temps complet, o en règim de jornada a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin i d'acord amb els termes que reglamentàriament.
- Quan les necessitats del servei ho permetin, correspondrà a la persona progenitora, adoptant o acollidora especificar la data d'inici i fi del gaudi o, si escau, dels períodes de gaudi, havent de comunicar-ho a l'Administració amb una antelació de quinze dies i realitzant-se per setmanes completes.



ANAR A  
SUMARI

## **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.

  
ANAR A  
SUMARI

### **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".

### 4.4.- 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



ANAR A  
SUMARI

## 4.5.- 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".

## 4.6.- 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.



ANAR A  
SUMARI

## 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).



ANAR A  
SUMARI

### 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.



ANAR A  
SUMARI

## 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



ANAR A  
SUMARI

### 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.



ANAR A  
SUMARI

## 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.



ANAR A  
SUMARI

## 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 reintegració al servei actiu en el termini establert.



ANAR A  
SUMARI

### 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



ANAR A  
SUMARI

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

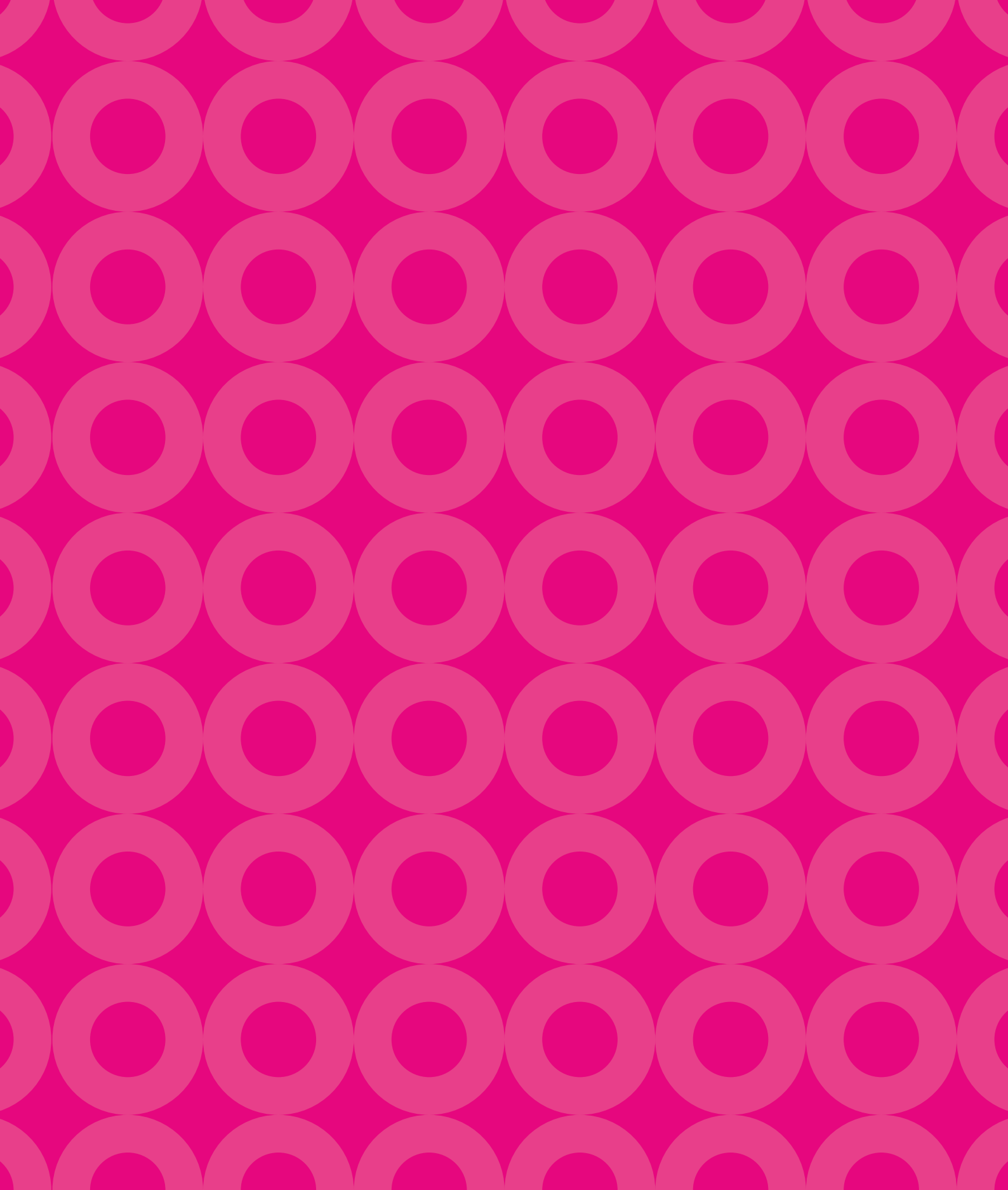
- Com a màxim 3 anys a comptar des de la data de naixement o la data de resolució d'adopció o acolliment. Hi ha reserva del lloc de treball. No hi ha retribucions. Computa als efectes de reconeixement de triennis i del sistema de previsió.

- 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.



ANAR A  
SUMARI





**INTER ///  
SINDICAL**