

GUIA

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

Actualització: 1 de gener de 2026

laintersindical.cat

**INTER ///
SINDICAL**

Taula de continguts

Piqueu damunt el número de pàgina per anar a continguts

	Pàgina
1.- VACANCES.....	6
1.1.- Dies addicionals de vacances.....	7
2.- LLICÈNCIES.....	8
2.1.- Per fer estudis sobre matèries directament relacionats amb el lloc de treball.....	8
2.2.- Per assumptes propis sense retribució.....	8
2.3.- Per càrrec electiu.....	8
2.4.- Per exercir funcions sindicals, formació sindical o representació de personal.....	9
2.5.- Altres consideracions.....	9
3.- PERMISOS.....	10
3.1.- Assumptes personals.....	10
3.2.- Exàmens finals centres oficials (altres proves definitives d'aptitud).....	10
3.3.- Per deure inexcusable.....	11
3.4.- Per trasllat de domicili.....	11
3.5.- Per flexibilitat horària recuperable (com a assumpte personal) , personal laboral amb horari de funcionari.....	12
3.6.- Per flexibilitat horària recuperable.....	12
3.7.- Per matrimoni o inici de la convivència.....	12
3.9.- Mort, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari d'un familiar.....	13
3.10.- Situacions de violència de gènere.....	14
3.12.- Per atendre fills discapacitats.....	15
3.14.- De naixement per a la mare biològica, adopció o acolliment (inclou les persones trans gestants).....	16
3.15.- De naixement pel progenitor diferent a la mare biològica, adopció o acolliment.....	17
3.16.- Permís per adopció o l'acolliment.....	18
3.17.- Lactància.....	19
3.18.- Prenatal.....	20
3.19.- Per cura de fill menor afectat per càncer o una malaltia greu.....	20
3.20.- Per a la protecció per activitat terrorista.....	21



	Pàgina
3.21.- Per dol gestacional	21
3.22.- Flexibilitat horària recuperable per menstruació o climateri amb afectació a la salut	21
3.23.- Absència del lloc de treball	22
3.24.- Adaptació de la jornada.....	22
3.25.- 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	23
4.- REDUCCIONS DE JORNADA.....	24
4.1.- Reducció de jornada amb reducció proporcional de les retribucions	24
4.2.- Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda	24
4.3.- Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions.....	25
4.4.- Reducció de jornada per tenir cura del convivent o d'un familiar fins al segon grau.....	25
4.5.- Reducció de jornada per tenir cura de fill/a menors afectats de càncer o una malaltia greu	26
4.6.- Reducció de jornada per tenir cura d'un familiar de primer grau per malaltia molt greu.....	26
4.7.- Reducció de jornada per interès particular.....	26
4.8.- 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	27
4.9.- Reducció de jornada per atendre a fills prematurs	28
4.10.- Reducció de jornada per prestació de serveis amb malalties d'especial gravetat	28
4.11.- Altres consideracions.....	28
5.- EXCEDÈNCIES	29
5.2.- Excedència per incompatibilitat	29
5.3.- Excedència per interès particular.....	29
5.4.- Excedència per tenir cura d'un fill/a	30
5.5.- Excedència per tenir cura de familiars	30
5.6.- Excedència per manteniment de la convivència.....	31
5.7.- Excedència per violència de gènere.....	31
5.8.- Excedència forçosa.....	32
5.9.- Altres consideracions.....	32
6.- GRAUS DE PARENTIU	34

1.- VACANCES

Regulació jurídica

- Art. 46 VI Conveni Únic
- Art. 94 DL 1/97
- Arts. 50 i 51 TRLEBEP
- Art. 16 Llei 8/2006

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

- Durant cada any natural, dret a gaudir d'unes vacances retribuïdes de 22 dies hàbils (exclosos els dissabtes). Aquest dret no pot ser substituït per cap quantitat econòmica (excepte per causes alienes al personal).
- Amb caràcter general, gaudiment entre 1 de juny i 30 de setembre. Preferentment entre juliol i agost
- Si el permís de maternitat, paternitat o d'atenció de fills prematurs coincideix amb el període de vacances, la persona afectada pot gaudir de les vacances un cop acabat el permís.
- En cas de baixa per IT que impedeixi gaudiment durant l'any natural, es podran gaudir en el moment de la reincorporació de la baixa, sempre que no hagin transcorregut 18 mesos a partir del final de l'any en que s'hagin originat.
- Les vacances es poden gaudir de forma fraccionada (en períodes d'una setmana natural), en aquest cas seran 23 dies laborables (en el cas que l'Administració interpreti que són 22 dies caldrà recórrer aquesta interpretació).
- Els 2 dies hàbils, o els que corresponguin, restants dels 22 de vacances, es podran gaudir sense necessitat d'adjuntar-los a un dels altres períodes de vacances fraccionats en el benentès que aquests dies es gaudeixen de manera consecutiva (CIVE 25/04/2013).
- 7 dies per al personal laboral amb horari de funcionari (Interpretació CIVE 24/04/2014)

1.1.- Dies addicionals de vacances

Regulació jurídica:

- Disposició addicional 14ª TRLEBEP
- Art. 59.4 VI Conveni Únic

Durada:

- 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 fer estudis sobre matèries directament relacionats amb el lloc de treball

Regulació jurídica

- Art. 48.1 VI Conveni Únic

Durada

- Indeterminada.

Particularitats

- Es concedeix sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica
- Per interès propi de l'Administració: dona dret a percebre totes les retribucions
- L'EAPC pot establir en la convocatòria l'interès de l'Administració.


ANAR A
SUMARI

2.2.- Per assumptes propis sense retribució

Regulació jurídica

Art. 48.2 VI Conveni Únic

Durada

Màxim 6 mesos cada dos anys

Particularitats

Està subordinada a les necessitats del servei.

2.3.- Per càrrec electiu

Regulació jurídica

Art. 48.4 VI Conveni Únic

Durada

Mentre duri la causa

Particularitats

Llicència sense cap retribució per al personal que ho sol·liciti quan ostenti un càrrec electiu a nivell autonòmic, provincial o estatal en alguna organització sindical que tingui presència en algun dels òrgans unitaris de representació de l'Administració de la Generalitat, mentre duri el seu mandat.

2.4.- Per exercir funcions sindicals, formació sindical o representació de personal

Regulació jurídica

- Art. 48.3 VI Conveni Únic
- Art. 48.c) TRLEBEP

Durada

Segons es determini per reglament

Particularitats

L'article 48.c) del TRLEBEP estableix que els treballadors tenen permís per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal, en els termes que es determinin.

2.5.- Altres consideracions

D'acord amb l'últim paràgraf de l'article 47 del CU qualsevol norma que modifiqui el règim de permisos i/o llicències dels i les funcionaris/àries públics s'aplicarà amb els mateixos criteris al personal laboral sotmès a l'àmbit d'aplicació del conveni.

3.- PERMISOS

3.1.- Assumptes personals

Regulació jurídica

- Art. 47.i) VI Conveni Únic
- Art. 48.k) TRLEBEP
- Art. 19 RD 56/2012
- Art. 28.3 Llei 15/2014

Durada

Sis dies a l'any

Particularitats

- Subordinats a les necessitats del servei
- Es pot acumular a les vacances i fraccionar-ne el gaudiment (gaudiment per hores; mínim fraccions de 30 minuts)
- Període de gaudiment entre l'1 de gener i el 15 de gener de l'any següent (llevat dels/de les treballadors/es sotmesos a calendaris que tinguin una vigència diferent, en el que el permís s'haurà de gaudir dintre del període de vigència del calendari laboral).
- Dies addicionals:
 - A partir del 6è trienni dos dies addicionals
 - Un dia addicional per cada trienni complert a partir de vuitè


ANAR A
SUMARI

3.2.- Exàmens finals centres oficials (altres proves definitives d'aptitud)

Regulació jurídica

- Art. 47.e) VI Conveni Únic
- Art. 48.d) TRLEBEP

Durada

24 hores anteriors (degudament justificat)

Particularitats

- Altres proves definitives d'avaluació i alliberadores: temps indispensable.
- L'art.48.d) del TRLEBEP preveu la concessió dels dies per a concórrer a exàmens finals i també preveu demés proves definitives d'aptitud.

3.3.- Per deure inexcusable

Regulació jurídica

- Art. 47.f) VI Conveni Únic
- Art. 48.j) TRLEBEP

Durada

Temps indispensable per complir-los

Particularitats

- Degudament justificat.
- Són aquells que poden donar lloc a l'exigència de responsabilitat civil, penal, disciplinària o administrativa en cas d'incompliment.
- L'art.48.j) del TRLEBEP afegeix el supòsit dels deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral.

3.4.- Per trasllat de domicili

Regulació jurídica

- Art. 47.d VI Conveni Únic
- Art. 48.b) TRLEBEP

Durada

- Sense canvi de residència: 1 dia
- Si comporta trasllat a altra localitat fins a 4 dies:
 - 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

Particularitats

- Degudament justificat.
- Els dies de permís es podran utilitzar dins del termini de deu dies a partir del fet causant a voluntat del treballador/a.

3.5.- Per flexibilitat horària recuperable (com a assumpte personal) , personal laboral amb horari de funcionari

Regulació jurídica

Art 14 bis Decret 48/2014

Particularitats

- S'estableixen 25 hores anuals en jornada ordinària, o la part proporcional corresponent, de flexibilitat horària recuperable per assumptes personals sense justificació i supeditades a les necessitats dels serveis.
- 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.

3.6.- Per flexibilitat horària recuperable

Regulació jurídica

- Art. 22 Llei 8/2006
- Acord MG 20.04.2022
- Acord de Govern 28.03.2023

Durada

- Mínim: 1 hora
- Màxim: 7 hores

Particularitats

- Per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins a segon grau i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills.
- El temps d'absència l'ha de recuperar la persona afectada durant la mateixa setmana en què gaudeix del permís (necessitats del servei): Als efectes de visites o proves mèdiques s'equipara el cònjuge o parella de fet al familiar de primer grau.

3.7.- Per matrimoni o inici de la convivència

Regulació jurídica

- Art. 9 Llei 8/2006
- Art. 48.i) TRLEBEP
- Art. 47.a) VI Conveni Únic
- Art. 234.1 i DA 2a del Codi Civil de Catalunya

Durada

15 dies naturals consecutius a gaudir en el termini d'un any a partir de la data de casament o inici de la convivència.

Particularitats

- Matrimoni o unió estable de parella.
- Unió estable de parella: 1 any des de la data de l'escriptura pública o de l'acta notarial. En aquest cas serà necessari presentar com a documentació acreditativa del fet causant l'escriptura pública l'acta de notorietat que acrediti la convivència sense interrupció de 2 anys o període inferior si una vegada iniciada la convivència els convinguts tenen un fill en comú o bé la certificació de la inscripció en el Registre de parelles estables de Catalunya.
- Certificació de la inscripció en el Registre de parelles estables de Catalunya.

3.8.- Per matrimoni d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat

Regulació jurídica

- Art. 10 Llei 8/2006
- Art. 47.g) VI Conveni Únic

Durada

1 dia ampliable a 2 dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

Particularitats

Es concedeix per familiars fins a segon grau d'afinitat o consanguinitat.

3.9.- Mort, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari d'un familiar

Regulació jurídica

- Art. 37.3.b ET
- Art. 48.a) TRLEBEP
- Reial Decret Llei 5/2023
- Art. 47.c) VI Conveni Únic
- Acord MG 20.04.2022

Durada

- Mort
 - a) Familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat: Tres dies hàbils quan el succés es produeixi a la mateixa localitat del centre de treball, o cinc dies hàbils si es produeix en una localitat diferent.
 - b) Familiar de segon grau de consanguinitat o afinitat: Dos dies hàbils quan el succés es produeixi a la mateixa localitat del centre de treball, o quatre dies hàbils si es produeix en una localitat diferent.
- Accident, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica que precisi de repòs domiciliari:
 - a) a) Cònjuge, parella de fet o familiars fins el primer grau de consanguinitat o afinitat: Cinc dies hàbils.
 - b) Familiars de segon grau de consanguinitat o afinitat: Quatre dies hàbils

Particularitats

Aquest permís podrà iniciar-se en qualsevol moment en els 10 dies posteriors al fet causant mentre es mantingui el supòsit de fet de l'hospitalització o del repòs domiciliari.

3.10.- Situacions de violència de gènere

Regulació jurídica

- Art. 21 Llei 8/2006
- Art. 49.d) TRLEBEP
- Reial Decret Llei 6/2019
- Acord MG 24.07.2019

Durada

Temps necessari per fer efectiva l'atenció necessària segons el que determinin els serveis socials, policials o de salut.

Mobilitat per raó de violència de gènere

Particularitats

- Dret que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents.
- Hores flexibilitat horària necessàries per a llur protecció assistencial o social.
- Les retribucions seran íntegres quan es redueixi la jornada en 1/3 o menys.

- Mobilitat per treballadores víctimes de violència masclista en l'àmbit de la parella o amb infant víctimes de maltractament 3 dies màxim de duració del procediment garantint drets econòmics i carrera professional.

3.11.- Per atendre fills prematurs

Regulació jurídica

- Art. 15 Llei 8/2006
- Art. 48.g) i 49.a) TRELEBEP
- Art. 47.n) VI Conveni Únic

Durada

Durant el temps d'hospitalització amb un límit de 13 setmanes.

Particularitats

- Naixement d'un/a fill/a prematur o hospitalitzat a continuació del part.
- Dret a absentar-se del lloc de treball un màxim de tres hores diàries, percebent les retribucions íntegres. El permís de maternitat es pot computar, a instàncies de la mare o, si aquesta manca, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària. Càlcul les primeres sis setmanes posteriors al part, de descans obligatori per a la mare.
- Així mateix, tindran dret a reduir la seva jornada fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de retribucions.



3.12.- Per atendre fills discapacitats

Regulació jurídica

- Art. 17 Llei 8/2006
- Art. 47.o) i 47.p) VI Conveni Únic
- Acord MG 24.07.2019

Durada

Absència lloc de treball per assistir a reunions o visites fills discapacitats.
2 hores de flexibilitat horària

Particularitats

- Assistir a reunions o visites en els centres educatius ordinaris, especials o sanitaris on rebin suport els fills/es discapacitats/es.
- Flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on rebi atenció fill discapacitat

3.13.- Per atendre a un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat sense retribució

Regulació jurídica

- Art. 20 Llei 8/2006
- Art. 48.5 VI Conveni Únic

Durada

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

Particularitats

- Per atendre a familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.
- Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

3.14.- De naixement per a la mare biològica, adopció o acolliment (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.
- 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 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.

3.15.- De naixement pel progenitor diferent a la mare biològica, adopció o acolliment

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

3.16.- Permís per adopció o l'acolliment

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 b) 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 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 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.- Lactància

Regulació jurídica

- Art. 14 Llei 8/2006
- Art. 48.f) TRLEBEP
- Art 47.j) VI Conveni Únic
- Acord Govern 28.03.2023

Durada

- 1 hora diària divisible en dues fraccions de 30 minuts.
- S'incrementa proporcionalment en el cas de part (adopció o acolliment) múltiple i s'acumula en el cas de famílies monoparentals.

Particularitats

- S'inicia un cop finit el permís per naixement, adopció, guarda, acolliment o del progenitor diferent de la mare biològica.
- Mentre el fill/a sigui menor de 12 mesos
- Les hores es poden compactar per gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, a partir de la finalització del permís per naixement, adopció, guarda, acolliment del progenitor diferent de la mare biològica i tenint en compte les necessitats del servei.
- El permís per lactància constitueix un dret individual del personal funcionari, sense que es pugui transferir a l'altre progenitor.

- Aquest permís s'incrementa proporcionalment en els casos de part, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple.
- En el cas de famílies monoparentals es podrà acumular de manera que es tindrà dret a 2 hores diàries d'absència de lloc de treball que es podrà dividir en dues fraccions d'1 hora.

3.18.- Prenatal

Regulació jurídica

- Art. 18 Llei 8/2006
- Art. 48.e) TRLEBEP
- Art 47.r) VI Conveni Únic
- Acord Govern 10.05.2022

Durada

Temps necessari indispensable.

Particularitats

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



3.19.- Per cura de fill menor afectat per càncer o una malaltia greu

Regulació jurídica

- Art. 37.5 ET
- Art. 49.e) TRLEBEP

Durada

- Mentre duri l'hospitalització i/o tractament continuat
- Fins que el fill o la persona que hagi estat objecte d'acolliment permanent o de guarda amb fins d'adopció compleixi els 23 anys.

Particularitats

Reducció de jornada d'almenys la meitat de la duració d'aquella, percebent les retribucions íntegres (sempre que l'altre progenitor o guardador amb

fins d'adopció o acollidor de caràcter permanent, sense perjudici del dret a la reducció de jornada que li correspongui, no cobri les seves retribucions íntegres en virtut d'aquest permís o com a beneficiari de la prestació establerta per a aquest fi en el règim de la Seguretat Social que li sigui aplicable. En cas contrari, només es té dret a la reducció de jornada, amb la conseqüent reducció de retribucions).

3.20.- Per a la protecció per activitat terrorista

Regulació jurídica

Art. 49.f) TRLEBEP

Durada

Mentre resulti necessari per a la protecció i assistència social integral

Particularitats

Dret a la reducció de jornada amb disminució proporcional de retribucions o a la reordenació del temps de treball, per a fer efectiu el dret a la protecció i assistència social integral dels funcionaris/es que hagin patit danys físics o psíquics.

3.21.- Per dol gestacional

Regulació jurídica

Acord del Govern 25.10.2022

Durada

3 dies hàbils

Particularitats

En el supòsit de pèrdua gestacional entre la setmana 6 i el dia 179 de la gestació, la persona gestant i l'altre persona progenitora o, en el seu cas, un familiar dins el segon grau de consanguinitat o afinitat de la persona gestant, podran disposar d'un permís de 3 dies hàbils, a continuació del fet causant o de l'alta mèdica en cas que hi hagi hospitalització.

3.22.- Flexibilitat horària recuperable per menstruació o climacteri amb afectació a la salut

Regulació jurídica

Acord del Govern 25.10.2022

Durada

Podrà absentar-se durant un màxim de 8 hores/mes (en cas de col·lectius de trons de treball, la flexibilitat serà de la durada del torn de treball).

Particularitats

- En el supòsit de menstruació o climateri amb afectació a la salut i el benestar.
- La comunicació de la disposició d'aquesta flexibilitat s'haurà de realitzar el més aviat possible al/a la cap de la unitat on es prestin els serveis.
- S'han de recuperar les hores en un termini màxim de 4 mesos posteriors. La recuperació d'aquestes hores s'haurà de fer amb fraccions mínimes de 30 minuts i en condicions d'homogeneïtat, sense perjudici de l'acord entre la persona treballadora i l'Administració. En cas de no arribar a un acord es realitzarà en condicions d'homogeneïtat.
- La recuperació s'haurà de realitzar mitjançant la mateixa modalitat de prestació de serveis que corresponia a les hores d'absència.
- Les absències s'hauran de justificar mitjançant una declaració responsable que es tramitarà de manera telemàtica.

3.23.- Absència del lloc de treball

Regulació jurídica

- Reial Decret Llei 5/2023
- Comissió Negociadora del Conveni 22.12.2023

Durada

Quan sigui necessari

Particularitats

- Per causa de força major, quan sigui necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat o persones convivents, en cas de malaltia o accident que facin indispensable la seva presència immediata.
- Caldrà acreditar el motiu de l'absència documentalment, encara que si no és possible acreditar algun concepte es podrà fer amb declaració responsable.
- Caldrà recuperar el temps invertit excepte les hores equivalents a 4 dies hàbils a l'any (30 hores).

3.24.- Adaptació de la jornada

Regulació jurídica

Reial Decret Llei 5/2023

Durada

Dret a sol·licitar adaptacions de la duració i la distribució de la jornada de treball

Particularitats

Treballadors/es amb persones dependents a càrrec (fills/es majors de 12 anys, cònjuge, parella de fet, familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat i persones convivents que no es puguin valdre per sí mateixes).

3.25.- 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.

4.- REDUCCIONS DE JORNADA

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

Regulació jurídica

- 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

4.2.- Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda

Regulació jurídica

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.

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

Regulació jurídica

- 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)


ANAR A
SUMARI

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

Regulació jurídica

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.

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

Regulació jurídica

- Art. 49.e) TRLEBEP
- Apartat 5 l'art. 37 de l'ET

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.



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

Regulació jurídica

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

4.7.- Reducció de jornada per interès particular

Regulació jurídica

- Art. 47.m) VI Conveni Únic
- 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.

4.8.- 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

Regulació jurídica

- Art. 48.h) TRLEBEP
- Art. 37.5 de l'ET
- 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.

4.9.- Reducció de jornada per atendre a fills prematurs

Regulació jurídica

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.

4.10.- Reducció de jornada per prestació de serveis amb malalties d'especial gravetat

Regulació jurídica

Acord MG 24.07.2019

Durada

Durant o després d'un tractament oncològic o altres malalties d'especial gravetat (determinades pels Serveis de Prevenció)

Particularitats

- Adaptació progressiva de la jornada de treball amb el 100% de les retribucions (reducció d'un 50% durant el primer mes, 25% durant el segon i 10% al tercer).
- Flexibilitat horària per motius de salut durant un any des de l'alta mèdica o des de la finalització del període d'adaptació progressiva de la jornada de treball.
- Compliment de la jornada ordinària en còmput quinzenal.
- Gaudiment de fins el 50% de les vacances a temps parcial.

4.11.- 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.

5.- EXCEDÈNCIES

5.1.- Excedència voluntària

Regulació jurídica

- Art. 89 TRLEBEP
- Art. 86 Decret Legislatiu 1/1997

Particularitats

- Significa el cessament temporal de la relació de treball, sense dret a percebre cap tipus de retribució (però amb dret de reingrés).
- En cap cas es podrà concedir excedència voluntària a un treballador que estigui sotmès a expedient disciplinari o pendent del compliment d'una sanció (excepte excedència per cura de fills i per incompatibilitats).

5.2.- Excedència per incompatibilitat

Regulació jurídica

Art. 86.2.c Decret Legislatiu 1/1997

Durada

No determinada

Particularitats

- Es concedeix si els treballadors públics es troben en situació de servei actiu en altre cos o escala de qualsevol AP, sempre que no els correspongui quedar en altra situació i llevat que hagin obtingut la pertinent declaració de compatibilitat.
- Aquesta situació pot ésser declarada automàticament i d'ofici per L'òrgan competent.
- No dona dret a reserva de lloc de treball, ni a percebre retribucions

5.3.- Excedència per interès particular

Regulació jurídica

- Art. 86.2.a Decret Legislatiu 1/1997
- Art. 49.1 VI Conveni Únic

Durada

No inferior a 1 any

Particularitats

- Cal haver prestat serveis efectius en qualsevol administració pública durant 1 any immediatament anterior (4 des d'excedència prèvia)
- No dona dret a reserva de lloc de treball, ni a percebre retribucions

5.4.- Excedència per tenir cura d'un fill/a

Regulació jurídica

- Art. 4 Llei 8/2006
- Art. 89.4 TRLEBEP
- Art. 49.1 VI Conveni Únic

Durada

Màxim 3 anys (a comptar de la data de naixement o de la sentència o resolució judicial en cas d'adopció o acolliment)

Particularitats

- Es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o acolliment.
- El període d'excedència computa al efectes de reconeixement de trien-
nis, consolidació de grau personal i del sistema de previsió o drets
passius.
- Incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa
d'ofici fins a la finalització del termini d'excedència.
- Sí dona dret a la reserva de lloc de treball amb destinació definitiva,
però no es perceben retribucions.

5.5.- Excedència per tenir cura de familiars

Regulació jurídica

- Art. 5 Llei 8/2006
- Art. 89.4 TRLEBEP
- Art. 49.1 VI Conveni Únic

Durada

- Mínim 3 mesos
- Màxim 3 anys (segons l'acreditació del grau de dependència i durada
estimada d'aquesta).

Particularitats

- Per tenir cura de familiars fins 2n. grau que estigui al seu càrrec, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es pugui valer pel seu compte i no pugui exercir activitat retribuïda.
- El període d'excedència computa al efectes de reconeixement de trien-nis, consolidació de grau personal i del sistema de previsió o drets passius.
- Aquesta excedència és incompatible amb l'autorització de compatibili-tat, que resta suspesa d'ofici fins a la finalització del termini d'excedència.
- Sí dona dret a la reserva de lloc de treball, però no es perceben retribu-cions

5.6.- Excedència per manteniment de la convivència

Regulació jurídica

- Art. 6 Llei 8/2006
- Art. 89.3 TRLEBEP

Durada

- Mínim 2 anys
- Màxim 15 anys

Particularitats

- Si el cònjuge del funcionari/a resideix en altre municipi per haver obtingut lloc treball estable.
- No dona dret a reserva de lloc de treball, ni a percebre retribucions.

5.7.- Excedència per violència de gènere

Regulació jurídica

- Art. 7 Llei 8/2006
- Art. 89.5 TRLEBEP

Durada

- Mínim: No és necessari cap mínim
- Màxim: Indeterminat

Particularitats

- S'atorga a les dones víctimes de la violència de gènere, pel temps que ho sol·licitin.
- No s'exigeix haver prestat un temps mínim de serveis i no és exigible un termini de permanència en aquesta excedència.

- El període d'excedència computa al efectes de reconeixement de triennis, consolidació de grau personal i del sistema de previsió o drets passius.
- Dona dret a reserva de lloc de treball durant els primers sis mesos; prorrogables per períodes 3 mesos (màxim 18 m.) (L'AP ha de notificar amb un mes d'antelació)
- Durant els dos primers mesos d'excedència per violència de gènere, la funcionària tindrà dret a percebre les retribucions íntegres i, si s'escau, les prestacions familiars per fill a càrrec.

5.8.- Excedència forçosa

Regulació jurídica

- Art. 90 Decret Legislatiu 1/1997
- Art. 49.2 VI Conveni Únic

Durada

Indeterminada

Particularitats

- Es concedeix en els següents supòsits:
 - a) per la designació o elecció per a un càrrec públic o sindical que no sigui compatible amb la relació laboral per l'horari, la funció, el domicili o per ser remunerat.
 - b) Quan siguin autoritzats per la Generalitat a prestar serveis o col·laborar amb organitzacions no governamentals (ONG) que desenvolupin programes de cooperació, o a complir missions per períodes superiors a sis mesos en organismes internacionals, governs o entitats públiques estrangeres o en programes de cooperació nacionals o internacionals.
- El reingrés ha de ser sol·licitat dintre del mes següent al cessament del càrrec o prestació de serveis, i produirà la reincorporació de forma immediata.
- Dona dret a la conservació del lloc de treball propi i al còmput i percepció econòmica de l'antiguitat durant la seva vigència.
- Dret a percebre retribucions bàsiques més ajut familiar, si s'escau



5.9.- Altres consideracions

Condicions generals de les excedències regulades a la Llei 8/2006:

- L'últim paràgraf de l'article 49.1 del CU diu: "Si durant la vigència d'aquest conveni es modifica la normativa reguladora d'aquest tipus d'excedència

per al personal funcionari, les parts acorden la seva aplicació per al personal laboral”.

1.- VACANCES

-No es poden acumular dos períodes d'excedència en el cas que s'esdevingui una nova causa. Si durant un període d'excedència un nou subjecte causant dona dret a excedència, l'inici d'aquesta posa fi al primer.

-L'exercici simultani d'una excedència per dues persones que prestin serveis a l'Administració per raó d'un mateix fet causant només està permès, amb autorització prèvia, si ho sol·liciten d'una manera expressa els interessats i no afecta el funcionament dels serveis.

-Un cop finalitzada la causa d'excedència voluntària, s'haurà de sol·licitar el reingrés al servei actiu, dins el termini d'1 mes. Cas de no fer-ho, es declararà d'ofici la situació d'excedència voluntària per interès particular.



ANAR A
SUMARI

6.- GRAUS DE PARENTIU

Grau	Relació	Exemples
1r Grau	Ascendents directes o descendents directes	Pare, mare / Fill, filla / Sogre, sogra / Gendre, nora
2n Grau	Ascendents o descendents amb una intermediació / Col·laterals immediats	Avis, àvies / Néts, netes / Germà, germana / Cunyat, cunyada
3r Grau	Ascendents o descendents amb dues intermediacions / Col·laterals secundaris	Besavi, besàvia / Besnet, besneta / Oncle, tia, / Nebot, neboda
4t Grau	Ascendents o descendents amb tres intermediacions / Col·laterals terciaris	Rebesavi, rebesàvia / Rebesnet, rebesneta / Cosins germans

Per Acord de MG de 20.04.2022, s'equiparen els graus d'afinitat i consanguinitat per a les famílies enllaçades (unió de persones amb fills/es de relacions anteriors).



**INTER ///
SINDICAL**