

REGULACIÓ DE LES VACANCES, LLICÈNCIES, PERMISOS, REDUCCIONS DE JORNADA I EXCEDÈNCIES DEL PERSONAL LABORAL DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA

ÍNDEX ESQUEMA VACANCES, LLICÈNCIES, PERMISOS, REDUCCIONS DE JORNADA I EXCEDÈNCIES	
Regulació jurídica	Pàgina 3
Vacances	Pàgina 3
Llicències	
-Per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball -Per raó de malaltia	-Per assumptes propis, sense retribució -Per exercir funcions sindicals, formació sindical o de representació de personal
	Pàgina 4
Permisos regulats a l'article 96 del DL 1/1997 i a l'article 48 de l'EBEP	
-Per trasllat de domicili -Per a exàmens finals en centres oficials i altres proves definitives d'aptitud -Per deures inexcusables de caràcter públic o personal -Per assumptes personals, sense justificació	
	Pàgina 4
Permisos regulats a l'article 48 de l'EBEP i a la Llei 8/2006 de conciliació	
-Per matrimoni o per inici de la convivència -Per lactància -Per atendre fills prematurs -Per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part (prenatal) -Per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar	
	Pàgina 5
Permisos regulats a l'article 49 de l'EBEP i a la Llei 8/2006	
-De naixement per a la mare biològica, per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment (abans Permís de Maternitat) -Del progenitor/a diferent de la mare biològica, per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment (abans Permís de Paternitat) -Per situacions de violència de gènere	
	Pàgina 6
Permisos regulats únicament a la Llei 8/2006	
-Per matrimoni d'un familiar -Permís sense retribució per atendre un familiar	-Per atendre fills discapacitats -Permisos de flexibilitat horària recuperable
	Pàgina 7
Permisos regulats únicament a l'article 49 de l'EBEP	
-Permís per cura de fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu	
	Pàgines 7 i 8
Mesures vinculades als drets sexuals i reproductius. Acord de Govern de 25.10.2022.	
-Permís per dol gestacional -Flexibilitat horària recuperable per menstruació o climateri amb afectació a la salut	
	Pàgina 8
Mesures introduïdes pel Reial Decret Llei 5/2023	
-Absència del lloc de treball -Adaptació de la jornada	
	Pàgina 9
Reduccions de jornada regulades a la Llei 8/2006	
-Reducció de jornada amb reducció proporcional de retribucions -Per discapacitat legalment reconeguda -Reducció d'un terç o de la meitat de la jornada amb dret al 80% o al 60% de les retribucions -Per interès particular	
	Pàgines 9 i 10
Reduccions de jornada regulades als articles 48 i 49 de l'EBEP i Acords MG	
-Per atendre fills prematurs -Per raó de guarda legal per cura de menor de 12 anys, de persona gran que requereixi especial dedicació o d'una persona amb discapacitat que no desenvolupi cap activitat retribuïda. -Per atendre un familiar de primer grau per raó de malaltia molt greu -Permís per cura de fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu	
	Pàgines 10 i 11
Excedències Voluntàries	
-Excedència voluntària per interès particular -Per incompatibilitats -Incentivada -Per tenir cura d'un fill o filla -Per tenir cura de familiars -Per al manteniment de la convivència -Per violència de gènere	
	Pàgines 12 i 13
Excedència forçosa Graus de consanguinitat i afinitat	
	Pàgina 14

VACANCES, LLICÈNCIES, PERMISOS I REDUCCIONS DE JORNADA

REGULACIÓ JURÍDICA:

- Real Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel que se aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors
 - (CU) 6È CONVENI col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya per al període 2004-2008
 - LLEI 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP)
 - Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, Text Refós de la Funció Pública AGC
 - Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les AAPP de Catalunya
 - Decret 56/2012, de 29 de maig, sobre Jornada i Horaris de treball del personal treballador AGC
- Inclou les **modificacions introduïdes** per la Llei catalana 5/2012, del 20 de març, de mesures fiscals, financeres i admves. i de creació de l'impost sobre les estades en establiments turístics i el "RDL 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presup. y de fomento de la competitividad"

VACANCES

	REGULACIÓ JURÍDICA	DURADA	CARACTERÍSTIQUES
VACANCES	Art. 46 CU Art. 94 DL 1/97 Arts. 50 i 51 EBEP Art. 16 L8/2006	22 dies hàbils (o la part proporcional al temps treballat durant l'any)	<ul style="list-style-type: none"> -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. Pref. juliol i agost. -Si el permís de maternitat, paternitat o d'atenció de fills prematurs coincideix amb el període vacances, la persona afectada pot gaudir 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 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 caldrà recórrer aquesta interpretació) - Els 2 dies hàbils, o els que corresponguin, restants dels 22 de vacances, es podran gaudir sense necessitat d'ajuntar-los a un dels altres períodes de vacances fraccionats en el benentès que aquests dies es gaudeixin de manera consecutiva (CIVE 25/04/2013). - 7 dies per al personal laboral amb horari de funcionari (Interpretació CIVE 24/04/2014)
DIES ADDICIONALS DE VACANCES	Disp. Add. 14ª EBEP Art. 54.9 CU	Vinculats als anys de servei	<ul style="list-style-type: none"> 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.

LLICÈNCIES

LLICÈNCIA	REG. JURÍDICA	DURADA	CARACTERÍSTIQUES
Per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball	Art 48.1 CU	Indeterminat	-Sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica -Per interès propi de l'Administració: dret a percebre totes les seves retribucions. -L'EAPC pot establir en la convocatòria dels cursos l'interès de l'Administració
Assumptes propis, sense retribució	Art 48.2 CU	Màxim 6 mesos, cada dos anys.	-Concessió: Subordinat a les necessitats del servei.
Per càrrec electiu	Art 48.4 CU	Mentre duri la causa	Llicències 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
Per exercir funcions sindicals, formació sindical o representació de personal	Art 48.3 CU Art. 48.c) EBEP	Segons es determini per Reglament	L'article 48.c) de l'EBEP estableix que els treballadors tenen permís per a realitzar funcions sindicals o de representació de personal, en els termes que "es determinin".

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.

PERMISOS (article 96 del DL 1/97 i Art. 48 EBEP)

PERMÍS	REGULACIÓ JURÍDICA	DURADA	CARACTERÍSTIQUES
Trasllat de domicili	Art 47.d CU Art. 48.b) EBEP	Sense canvi resid. 1 dia Si comporta trasllat altra localitat: fins 4 d.	-Degudament justificat <i>Els dies de permís es podran utilitzar dins del termini de deu dies a partir del fet causant a voluntat del treballador/a.</i>
Exàmens finals centres of. (altres proves def. aptd.)	Art 47.e CU Art. 48.d) EBEP	24 hores anteriors (degudament justificat)	- altres proves definitives d'avaluació i alliberadores: temps indispensable. -L'art. 48.d) EBEP preveu la concessió dels dies per a concórrer a exàmens finals i també preveu "demás pruebas definitivas de aptitud" .
Deures inexcusables c. públic o personal	Art. 48.j) EBEP Art 47.f CU	Temps indispensable per complir-los	-Degudament justificat -L'art. 48.j) EBEP afegeix el supòsit dels deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral.
Assumptes personals sense justificació	Art 47.i CU Art. 48.k) EBEP Art. 19 D56/2012 Art. 28.3 Ley 15/2014	6 dies l'any	- Subordinat 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 gaudiment: 1 de gener a 15 de gener de l'any següent (llevat dels/de les treballadors/es sotmesos/es a calendaris que tinguin una vigència diferent; en que el permís s'haurà de gaudir dintre del període de vigència del calendari laboral)
Dies personals per antiguitat	Disp. Add. 13ª EBEP	Vinculats als triennis	-2 dies addicionals en complir el sisè trienni -Un dia addicional per cada trienni complert a partir del vuitè.

-Art. 14 bis Decret 48/2014: **25 hores de flexibilitat horària recuperable** per assumptes personals sense justificació. **(personal laboral amb horari de funcionari).**

PERMISOS (article 48 EBEP i Llei 8/2006 de conciliació)

PERMÍS	REGULACIÓ JURÍDICA	DURADA	CARACTERÍSTIQUES
Per matrimoni o per inici de la convivència	Art. 9 L8/2006 Art. 48.l) EBEP Art 47.a CU	15 dies naturals consecutius	-Es pot gaudir termini d'un any data del casament o inici de la convivència (L'article 48.l) EBEP únicament fa referència a "matrimoni")
Lactància	Art. 14 L8/2006 Art. 48.f) EBEP Art 47.j CU Acord Govern 28.03.2023	Mentre el fill/a sigui menor de 12 mesos 1 h. diària, divisible en dues fraccions de 30m. -S'incrementa proporcionalment en cas de part (adopció o acolliment) múltiple i s'acumula en cas de famílies monoparentals	- S'inicia un cop finit el permís per naixement, adopció, guarda, acolliment o del progenitor diferent de la mare biològica. - Les hores es poden compactar per a gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, a partir de la finalització del permís per naixement, adopció, guarda, acolliment o 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'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple. -En cas de famílies monoparentals es podrà acumular de manera que es tindrà dret a 2 hores diàries d'absència de treball que es podrà dividir en dues fraccions d'1 hora.
Per atendre fills prematurs	Art. 15 L8/2006 Art. 48.g) EBEP Art. 49.a) EBEP- Art 47.n CU	Art.49 EBEP: tants dies com el noutat estigui hosp., màxim 13 setmanes	-Naixement d'un/a fill/a prematur o hospitalitzat a continuació del part. -Art. 48.g) EBEP: 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. S'exclouen d'aquest Còmput 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.
Prenatal	Art. 18 L 8/2006 Art. 48. e) EBEP Art 47.r CU Acord Govern 10.05.2022	Temps necessari indispensable	-Dones embarassades: dret a absentar-se del lloc treball per a assistir a exàmens prenatals i a tècniques de preparació per al part i també el sofament a tècniques de reproducció assistida. -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. -Art. 48.e) EBEP: "Per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part per les funcionàries embarassades"
Mort, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi de repòs domiciliari d'un familiar	Art. 37.3. b) Estatut dels Treballadors Art. 48.a) EBEP Reial Decret Llei 5/2023 Art 47.c CU Acord MG 20.04.2022	- 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) 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 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.	

PERMISOS (article 49 EBEP i Llei 8/2006 de conciliació)			
PERMÍS	REGULACIÓ JURÍDICA	DURADA	CARACTERÍSTIQUES
De naixement per a la mare biològica, per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment (abans Permís de Maternitat)	Art. 49 a) y b) EBEP RD Ley 6/2019 Acord MG 20.04.2022 Acord Govern 10.05.2022	16 setmanes, ampliables 2 setmanes per cada fill/a a partir 2on. L'art. 49 de l'EBEP preveu que també es pugui ampliar en dues setmanes en el supòsit de discapacitat del fill/a . El permís es podrà gaudir a temps parcial a partir de la 6a setmana, incompatible amb la lactància, permís per naixement de fills prematurs i reducció de jornada per guarda legal.	-Les Sis primeres setmanes posteriors al fet causant són de descans obligatori. Després, el període de gaudiment es podrà fer de forma interrompuda per setmanes completes, sempre que els dos progenitors treballin i fins que el fill o la filla compleixi els dotze mesos. També per famílies monoparentals. -En el cas de filiació biològica , el període de permís pot començar abans o immediatament després del part . - Adopció o acolliment : El període de permís per maternitat computa a partir de la sentència judicial o resolució administrativa. Si es tracta d'una adopció internacional el permís pot començar fins a 6 setmanes abans . -La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial , d'una manera ininterrompuda (requereix acord previ amb l'òrgan competent). Aquesta possibilitat és incompatible amb els permisos de lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal. -L'art. 49. b) de l'EBEP estableix que si fós necessari el desplaçament dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, en els casos d' adopció o acolliment internacional , es té dret, a més, a un permís de fins a 2 mesos de durada, percebent durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques . <i>Amb independència d'aquest permís, el permís per adopció o acolliment podrà iniciar-se fins a 4 setmanes abans de la resolució judicial d'adopció o decisió administrativa o judicial d'acolliment.</i>
Del progenitor/a diferent de la mare biològica, per adop., guarda amb fin. d'adop. o acolliment (ab. P. Paternitat)	Art. 49.c) EBEP RD Ley 6/2019 Acord Govern 10.05.2022	16 setmanes El permís es podrà gaudir a temps parcial a partir de la 6a setmana, incompatible amb la lactància, permís per naixement de fills prematurs i reducció de jornada per guarda legal.	- Les 6 primeres setmanes posteriors al fet causant són de descans obligatori. Després, el període de gaudiment es podrà fer de forma interrompuda per setmanes completes, sempre que els dos progenitors treballin i fins que el fill o la filla compleixi els dotze mesos. - El permís s'ampliarà en 2 setmanes més (un per cadascun dels progenitors) en cas de discapacitat del fill/la i per cada fill/lla a partir del segon en els supòsits de naixement, adopció, guarda o acolliment múltiples. - Podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin un cop finit el descans obligatori i fins que el fill/a compleixi 12 mesos. El gaudiment interromput es realitzarà per setmanes completes i requerirà d'un previ d'almenys 15 dies. - Si el/la neonat ha de romandre hospitalitzat/da després del part el permís s'ampliarà en els dies que romanguí hospitalitzat/da (màxim 13 setmanes)
Per situacions de violència gènere	Art. 21 L8/2006 Art. 49.d) EBEP RD Ley 6/2019 Acord MG 24.07.2019	Temps necessari indispensable Mobilitat per raó de violència de gènere	-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 o assist. 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 infants víctimes de maltractament. 3 dies màxim de duració del procediment garantint drets econòmics i carrera professional

PERMISOS únicament regulats a la llei 8/2006

PERMÍS	REGULACIÓ JURÍDICA	DURADA	CARACTERÍSTIQUES
Matrimoni d'un familiar	Art. 10 L8/2006 Art 47.g CU	1 dia, ampliable a 2 d. si té lloc fora Catalunya	-Familiar fins al segon grau afinitat o consanguinitat
Per atendre fills discapacitats	Art. 17 L8/2006 Art 47 o i 47 p CU Acord MG 24.07.2019	Absència lloc de treball per assistir a reunions o visites fills discapacitats. 2 h. flexibilitat horària	- 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.
Permís sense retribució per atendre a un familiar	Art. 20 L8/2006 Art 48.5 CU	Mínim 10 dies; màxim 3 mesos. Prorrogable fins a 3 mesos més, excepcionalment	-Per atendre familiar fins al 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.
Flexibilitat horària recuperable	Art. 22 L8/2006 Acord MG 20.04.2022 Acord Govern 28.03.2023	Mínim 1 h.; màxim 7 h.	-Per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de 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.

La llei 8/2006 estableix que no es pot concedir un mateix tipus de permís a dues persones el mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i que el termini global no superi l'establert com a màxim per a cada tipus de permís, a excepció de: a)- permís per matrimoni d'un familiar; b)- permís per maternitat; c)- permís per atendre fills discapacitats; d)- permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar.

L'Acord de MG del 20.04.2022 interpreta l'art. 5.1 de la Instrucció 1/2019 en el sentit que, **en el cas d'absència per assistir a consulta mèdica, l'horari de treball comprèn tant la permanència obligada com la part flexible** (no cal recuperar res).

Així mateix, l'Acord de Govern de 10.05.2022 estipula que el personal que gaudeixi d'una flexibilitat horària de 30 minuts o d'una hora per motius de conciliació, disposaran d'una **flexibilitat horària addicional de fins a 30 minuts** per començar la part de permanència obligatòria de l'horari; aquest acord també estipula l'**absència justificada al lloc de treball d'una jornada laboral diària per la realització de proves mèdiques invasives: colonoscòpia, endoscòpia, gastroscòpia i cateterismes.**

L'Acord de Govern de 28.03.2023 estableix que **el personal amb fills/es de 12 a 14 anys també disposarà de la flexibilitat horària prevista a l'art. 9 del Decret 56/2012 inclosa la flexibilitat horària addicional de fins a trenta minuts més per començar la part de permanència obligatòria de l'horari.**

PERMISOS únicament regulats a l' ART. 49 EBEP

PERMÍS	REGULACIÓ JURÍDICA	DURADA	CARACTERÍSTIQUES
Permís per cura de fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu	Apartat 5 de l'article 37 de l'Estatut dels treballadors Art. 49. e) EBEP	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 .	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).
Permís per a la protecció per activitat terrorista	Art. 49.f) EBEP	Mentre resulti necessari per a la protecció i assistència social integral	-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 l'assistència social integral dels funcionaris/es que hagin patit danys físics o psíquics.

PERMISOS únicament regulats a l' ART. 49 EBEP (continuació)

PERMÍS	REGULACIÓ JURÍDICA	DURADA	CARACTERÍSTIQUES
Permís parental (*)	Art. 49. g) EBEP Reial Decret Llei 5/2023	No superior a les 8 setmanes durant tot el període fins que el/la menor compleixi 8 anys	<ul style="list-style-type: none"> - Per la cura de fill/a o menor acollit per temps superior a 1 any, fins el moment que el/la menor compleixi 8 anys. - Les 8 setmanes es podran gaudir de manera contínua o discontinua, 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 s'estableixin. - És un dret individual de les persones progenitores, adoptants o acollidores, homes o dones o trans gestants, sense que es pugui transferir el seu exercici. - Quan les necessitats del servei ho permetin, la persona sol·licitant podrà especificar les dates d'inici i final del gaudiment o, en el seu cas, dels períodes de gaudiment. Amb comunicació a l'Administració amb una antel·lació de 15 dies i per setmanes senceres. <p>(*) resta pendent la seva implementació i la seva retribució fins una reunió que Funció Pública ha de celebrar amb l'Administració de l'Estat i la resta d'adm. autonòmiques per establir els criteris i afectació al personal de les Administracions Públiques</p>

MESURES VINCULADES ALS DRETS SEXUALS I REPRODUCTIUS

PERMÍS	REGULACIÓ JURÍDICA	DURADA	CARACTERÍSTIQUES
Permís per dol gestacional	Acord de Govern de 25.10.2022	3 dies hàbils	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 2n 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.
Flexibilitat horària recuperable per menstruació o climateri amb afectació a la salut	Acord de Govern de 25.10.2022	Podrà absentar-se durant un màxim de 8h/mes (en cas de col·lectius de torns de treball, la flexibilitat serà de la durada del torn de treball).	<ul style="list-style-type: none"> - 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.

MESURES INTRODUÏDES PEL REIAL DECRET LLEI 5/2023

MESURA	REGULACIÓ JURÍDICA	DURADA	CARACTERÍSTIQUES
Absència del lloc de treball	Reial Decret Llei 5/2023	Quan sigui necessari	<ul style="list-style-type: none"> - Per causa de força major, quan sigui necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents, en cas de malaltia o accident que facin indispensable la seva presència immediata. - Caldrà acreditar el motiu de l'absència. - Caldrà recuperar el temps invertit excepte les hores equivalents a quatre dies hàbils a l'any.
Adaptació de la jornada	Reial Decret Llei 5/2023	Dret a sol·licitar adaptacions de la duració i la distribució de la jornada de treball	<ul style="list-style-type: none"> - Treballadores i treballadors amb persones dependents a càrrec (fills/es majors de 12 anys, cònjuge, parella de fet, familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i persones convivents quan no es puguin valdre per sí mateixes)

REDUCCIONS DE JORNADA (Llei 8/2006)

TIPUS	REGULACIÓ JURÍDICA	DURADA	CARACTERÍSTIQUES
Reducció de jornada amb reducció proporcional de retribucions	Art. 24 L8/2006 Art. 20 D56/2012 Acòrd Govern 28.03.2023	Fins als 14 anys (inclosos) dels fills/es	<ul style="list-style-type: none"> -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)

REDUCCIONS DE JORNADA (Llei 8/2006) - continuació



REDUCCIÓ J.	REGULACIÓ JURÍDICA	DURADA	CARACTERÍSTIQUES
Reducció jornada per discapacitat legalment reconeguda	Art. 25 L8/2006	Equivalent al temps que hi han de dedicar	-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.
Reducció jornada 1/3 ó 1/2, amb dret 80% ó 60% de les retribucions	Art. 26 L8/2006 Art. 21 D56/2012	Variable	-Per a tenir cura d'un/a fill/a menor de 6 any (i se'n tingui la guarda legal). Es pot optar per gaudir de forma compactada (art. 21 D56/2012) -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 (<i>La regulació de l'EBEP d'aquest supòsit preveu la reducció proporcional de retribucions</i>)
Per tenir cura del convivent o d'un familiar fins al segon grau	Art 47 L. CU	Mentre duri la causa	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.
Reducció jornada per interès particular	Art 47.m CU Art. 20 D 56/2012	Variable	- 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.

REDUCCIONS DE JORNADA (articles 48 i 49 EBEP i Acords Mesa General de Negociació)



TIPUS	REGULACIÓ JURÍDICA	DURADA	CARACTERÍSTIQUES
Per atendre fills prematurs	Art. 48.g) EBEP	Màxim dues hores	-Al marge del permís de l'art. 48.g) EBEP (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 .

REDUCCIONS DE JORNADA (articles 48 i 49 EBEP i Acords Mesa General de Negociació) – cont.

REDUCCIÓ J.	REGULACIÓ JURÍDICA	DURADA	CARACTERÍSTIQUES
Per raó de guarda legal per cura menor de 12 anys, persona gran especial dedicació o persona amb discapacitat cap activitat retribuïda	Art. 48.h) EBEP Art. 37.5 de l'ET Reial Decret Llei 5/2023	Variable	<p>-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"</p> <p>-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.</p> <p>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.</p>
Per atendre un familiar de primer grau per malaltia molt greu	Art. 48.i) EBEP	Màxim un mes	-El treballador/a tindrà dret a sol·licitar una reducció de fins al 50% de la jornada laboral, amb caràcter retribuit , per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes.
Permís per cura de fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu	Art. 49. e) EBEP Apartat 5 de l'article 37 de l'Estatut dels treballadors	Mentre duri l'hospitalització i/o tractament continuat Màxim fins que el menor compleixi 23 anys	- 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. <i>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.</i>
Prestació de serveis amb malalties d'especial gravetat	Acord MG 24.07.2019	Durant o després d'un tractament oncològic o altres malalties d'especial gravetat (determinades pels Serveis de Prevenció)	<p>- 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).</p> <p>- 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.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Compliment de la jornada ordinària en còmput quinzenal. - Gaudiment de fins el 50% de les vacances a temps parcial.

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.**

EXCEDÈNCIES



EXCEDÈNCIA VOLUNTÀRIA Art. 89 EBEP / Art. 86 DL1/97

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).

TIPUS	CONCEPTE	DURADA	RESERVA LLOC TR.	RETRIBUCIONS
Per interès particular (Art. 86.2.a) DL 1/97 Art 49.1 CU	Cal haver prestat serveis efectius en qualsevol administració pública durant 1 any immediatament anterior. (4 des d'excedència prèvia)	No inferior a 1 any	NO	NO
Per incompatibilitats (Art. 86.2.c) DL 1/97	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 determinada	NO	NO
Per a tenir cura d'un fill/a (Art. 4 Llei 8/2006) (Art. 89.4 EBEP) Art 49.1 CU	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 triennis, consolidació de grau personal i del sistema de previsió o drets passius. <i>Incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins a la finalització del termini d'excedència.</i>	Màxim 3 anys (a comptar de la data de naixement o de la sentència o resolució judicial en cas d'adopció o acolliment)	SI (lloc de treball amb destinació definitiva)	NO

TIPUS	CONCEPTE	DURADA	RESERVA LLOC TR.	RETRIBUCIONS
<p>Per a tenir cura de familiars (Art. 5 Llei 8/2006) (Art. 89.4 EBEP) Art 49.1 CU</p>	<p>Per tenir cura de familiars fins 2n. grau que estigui al seu càrrec, que per raons d'edat, accident, malaltia o <i>discapacitat</i> no es pugui valer pel seu compte i no pugui exercir activitat retribuïda.</p> <p>El període d'excedència computa al efectes de reconeixement de triennis, consolidació de grau personal i del sistema de previsió o drets passius.</p> <p><i>Aquesta excedència és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins a la finalització del termini d'excedència.</i></p>	<p>Mínim 3 mesos / Màxim 3 anys (segons acreditació del grau de dependència i durada estimada d'aquesta) (L'art. 89.4 de l'EBEP no estableix un límit mínim)</p>	SI	NO
<p>Per <u>manteniment de la convivència</u> (Art. 6 L8/2006) (Art. 89.3 EBEP: excedència voluntària per agrupació familiar)</p>	<p>Si el cònjuge del fº resideix en altre municipi per haver obtingut lloc treball estable (L'EBEP estableix que ha de ser un lloc definitiu en qualsevol AP).</p>	<p>Mínim 2 anys; màxim 15 anys. (L'EBEP no estableix cap termini mínim ni màxim)</p>	NO	NO
<p>Excedència per violència gènere (Art. 7 Llei 8/2006) (Art. 89.5 EBEP)</p>	<p>S'atorga a les dones víctimes de la violència de gènere, pel temps que ho sol·licitin.</p> <p>No s'exigeix haver prestat un temps mínim de serveis i no és exigible un termini de permanència en aquesta excedència.</p> <p>El període d'excedència computa al efectes de reconeixement de triennis, consolidació de grau personal i del sistema de previsió o drets passius.</p>	<p>Mínim: No és necessari cap mínim. Màxim: Indeterminat.</p>	<p>Si durant primers sis mesos; prorrogables per períodes 3 mesos (màxim 18 m.) (L'AP ha de notificar amb un mes d'antelació)</p>	<p>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.</p>

L'últim paragraf 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".

- Condicions generals de les excedències regulades a la L8/2006:**
- 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 dóna 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.

SITUACIÓ	CONCEPTE	DURADA	RESERVA LLOC TR.	RETRIBUCIONS
<p>EXCEDÈNCIA FORÇOSA</p> <p>Art. 90 DL 1/97 Art 49.2 CU</p>	<p>Es concedeix en els següents supòsits:</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>INDETERMINADA</p> <p>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.</p>	<p>Dóna dret a la conservació del lloc de treball propi i al còmput i percepció econòmica de l'antiguitat durant la seva vigència;</p>	<p>Dret a percebre retribucions bàsiques (+ajut familiar, si s'escau)</p>

GRAUS DE CONSANGUINITAT I AFINITAT				
GRAUS	Titular / Cònjuge			
PRIMER	Pare / Mare	Fill / Filla	Sogre / Sogra	Gendre / Nora (Jove)
SEGON	Avi / Àvia	Germà / Germana	Nét / Néta (i els cònjuges)	Cunyat / Cunyada
TERCER	Besavi / Besàvia	Oncle / Tia	Nebot / Neboda	Besnét / Besnéta
QUART	Cosí / Cosina	Cònjuges 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).