



CENTRAL SINDICAL
INDEPENDENT I
DE FUNCIONARIS



PERMISOS .

- ✓ Matrimoni.
- ✓ Deure inexcusable de caràcter públic o personal
- ✓ Naixement, adopció o acolliment.
- ✓ Per atendre fills o filles prematurs/res o hospitalitzats després del part .
- ✓ Permís prenatal.
- ✓ Atenció de fills o filles discapacitades.
- ✓ Maternitat, adopció o acolliment (tant preadoptiu com permanent).
- ✓ Flexibilitat horària d'entrada per motius de conciliació.
- ✓ Lactància.
- ✓ Permís per a adopcions internacionals.
- ✓ Trasllet de domicili.
- ✓ Matrimoni d'un familiar .
- ✓ Assistència a exàmens i altres proves d'avaluació.
- ✓ Hospitalització d'un familiar.
- ✓ Mort, accident o malaltia greu d'un familiar.
- ✓ Assumptes personals i dies addicionals per triennis a partir del 6è.
- ✓ Permís de paternitat.
- ✓ Permís de flexibilitat horària recuperable.
- ✓ Permís per a situacions de violència de gènere.
- ✓ Permís sense retribució per atendre un familiar.

Matrimoni.

Article 9 de la Llei 8/2006, de conciliació.
Llei 10/1998, de 15 de juliol, d'unions estables de parella.

Quinze dies naturals consecutius.

Es pot gaudir dins del termini d'un any des de la data del casament o l'inici de la convivència, en el cas d'unions estables de parella.

No afecta les retribucions, ni està condicionat a les necessitats del servei.

Deure inexcusable de caràcter públic o personal.

Article 96 del Decret legislatiu 1/1997.

El temps indispensable per complir-lo.

Per a dur a terme gestions en organismes públics o privats que no sigui possible fer fora de l'horari laboral.

No afecta les retribucions, ni està condicionat a les necessitats del servei.

Naixement, adopció o acolliment.

Article 12 de la Llei 8/2006, de conciliació.
Article 49 b) de l'Estatut Basic de l'Empleat Públic.

Cinc dies laborables consecutius, dins els deu següents a la data del fet causant; deu si hi ha dos infants, i quinze si hi ha tres o més infants.

El pot sol·licitar el/la progenitor/a que no gaudeix del permís de maternitat.

L'article 49 b) de l'EBEP amplia el supòsit a l'acolliment simple a partir d'un any de durada.

No afecta les retribucions, ni està condicionat a les necessitats del servei.

Per atendre fills o filles prematurs/res o hospitalitzats després del part.

Articles 48 g i 49 a) de l'EBEP.

- a) **Si l'infant ha de romandre hospitalitzat després del part, el permís té una durada equivalent al temps d'hospitalització, amb un límit de tretze setmanes.** Es gaudeix a continuació del permís de maternitat o de la setzena setmana posterior al part, adopció o acolliment, i s'entén com un perllongament del permís. Durant aquest permís es té dret a participar en cursos de formació. No afecta les retribucions.
- b) **Absència del lloc de treball un màxim de dues hores diàries.** No afecta les retribucions.
- c) **Reducció de jornada fins a un màxim de dues hores, amb disminució proporcional de les retribucions.**

L'altre progenitor pot gaudir dels permisos descrits a l'apartat b) i c) mentre dura l'hospitalització i amb les limitacions de l'article 8.1 de la Llei 8/2006.

Permís prenatal.

Article 18 de la Llei 8/2006, de conciliació.

El temps necessari per:

- a) exàmens prenats i tècniques de preparació al part.
- b) per a realitzar tràmits previs a l'adopció o acolliment a Catalunya.

No afecta les retribucions, ni està condicionat a les necessitats del servei.

Cal avisar prèviament i justificar que el fet causant s'ha de produir dins la jornada laboral.

Atenció de fills o filles discapacitades.

Article 17 de la Llei 8/2006, de conciliació.

Durada del permís:

- a) El temps necessari per assistir a reunions a centres educatius especials o sanitaris on l'infant rebi suport. Poden gaudir-lo els dos progenitors alhora.
- b) Dues hores de flexibilitat horària diària per conciliar els horaris dels centres on reben atenció.

No afecta les retribucions, ni està condicionat a les necessitats del servei.

Els infants als qui s'ha emès resolució de necessitats educatives especials pel Departament d'Ensenyament gaudeixen del mateix dret als efectes d'aquest permís.

Maternitat, adopció o acolliment (tant preadoptiu com permanent).

Article 11 de la Llei 8/2006, de conciliació
Articles 49 a) i b) de l'EBEP.

Setze setmanes ininterrompudes, ampliables en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. Ampliable en dues setmanes en el supòsit de discapacitat del nadó.

En el cas de filiació biològica el permís pot començar abans del naixement, sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part.

En el cas d'adopció o acolliment (tant preadoptiu com permanent) es computa a partir de la sentència o resolució administrativa, si bé quan es tracti d'adopció internacional es pot iniciar sis setmanes abans.

No afecta les retribucions, ni està condicionat a les necessitats del servei.

En cas de mort o incapacitat de la mare, l'altre progenitor pot fer ús de la totalitat del permís o de la part que en resti.

En el cas que tots dos progenitors treballin, i sens perjudici de les sis setmanes posteriors al part de descans obligatori per a la mare biològica, el progenitor que gaudeix de la primera part del permís de maternitat pot optar perquè l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís.

Aquesta opció pot ser revocada en qualsevol moment si s'esdevenen fets que facin inviable la seva aplicació (absència, malaltia o accident, abandonament de la família, violència o altres).

Els dos progenitors poden gaudir de la compartició del permís simultàniament o successivament. La suma d'aquests períodes no pot excedir de setze setmanes o de les que corresponguin si es tracta d'un part múltiple.

Es pot gaudir a temps parcial de manera ininterrompuda, respectant en el cas de filiació biològica les sis setmanes posteriors al part. La manera en què es distribueix el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i l'òrgan competent per a la concessió del permís.

En el cas d'adopció internacional el permís es pot iniciar 6 setmanes abans de la resolució judicial d'adopció o decisió judicial o administrativa d'acolliment.

En cas que el permís coincideixi totalment o parcialment amb les vacances, aquestes es gaudiran a partir de l'endemà de la data en què fineix el permís.

Flexibilitat horària d'entrada per motius de conciliació.

Article 9.1 del Decret 56/2012, modificat pel Decret 48/2014 de jornada i horaris.

El personal amb fills menors de 12 anys o que tingui al seu càrrec un familiar, fins al primer grau de consanguinitat afinitat, amb discapacitat legalment reconeguda, disposa d'una flexibilitat de fins a 30 minuts per començar la part de permanència obligatòria de l'horari. El temps deixat de treballar s'ha de recuperar setmanalment.

Aquesta flexibilitat s'entén sens perjudici de la flexibilitat establerta en l'art 17 de la Llei 8/2006 de conciliació.

El personal que tingui la condició legal de discapacitat podrà gaudir de la flexibilitat establerta en l'apartat anterior fins a un màxim d'una hora.

No afecta les retribucions, ni està condicionat a les necessitats del servei.

Lactància.

Article 14 de la Llei 8/2006 i article 48.f) de l'EBEP.

Es pot gaudir des que s'acaba el permís de maternitat i finalitza quan l'infant fa 12 mesos.

Si es gaudeix de manera diària: una hora diària de permís d'absència del lloc de treball, que es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts

En cas de part, adopció o acolliment múltiple, el permís és de dues hores diàries, que es poden dividir en fraccions d'una hora.

Si es gaudeix de manera compactada: a petició de la persona interessada (un o altre progenitor), es pot gaudir en jornades senceres consecutives o per setmanes tenint en compte les necessitats del servei.

Es pot gaudir des que finalitza el permís de maternitat i de manera anterior o consecutiu a la compactació de la reducció del primer any per guarda legal de fill o filla, si també se sol·licita aquesta reducció.

No afecta les retribucions, ni està condicionat a les necessitats del servei, però la compactació sí que resta subordinada a aquestes necessitats, que hauran de ser argumentades de manera específica en cas de denegació.

Aquest permís el pot gaudir un o altre progenitor però mai al mateix temps si ambdós són funcionaris.

El RDL 20/2012 elimina la possibilitat d'acollir-se a aquest permís en el cas d'infants de més de 12 mesos.

Permís per a adopcions internacionals.

Article 49 b) de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

Un màxim de dos mesos per al desplaçament previ al país d'origen de l'infant en cas d'adopció internacional.

Es perceben les retribucions bàsiques i no està subjecte a les necessitats del servei.

Trasllat de domicili.

Article 96.1.b) del Decret legislatiu 1/1997.

Permís d'un dia per trasllats dins la mateixa localitat i fins a 4 en localitat diferent.

Les retribucions no resten afectades i cal justificar el canvi de domicili.

Matrimoni d'un familiar.

Article 10 de la Llei 8/2006, de conciliació.

Un dia ampliable a dos si el fet es produeix fora de Catalunya.

Familiars de primer o segon Grau de consanguinitat o afinitat (avis, pares, germans, fills, nets propis i de la parella).

No afecta les retribucions.

Assistència a exàmens i altres proves d'avaluació.

Article 96.1.c) del Decret legislatiu 1/1997

Article 48.d) de l'EBEP.

Un dia per exàmens finals en centres oficials i el temps indispensable per fer proves definitives d'avaluació i alliberadores de matèria en els centres esmentats.

Les retribucions no queden afectades.

L'EBEP inclou el supòsit d'absència per proves definitives d'aptitud sense establir limitació sobre la tipologia de centre.

Hospitalització d'un familiar.

Article 19 de la Llei 8/2006 de conciliació.

Dos dies laborables si el fet causant es produeix a la mateixa localitat on hi ha el centre de treball; ampliable a quatre dies laborables si es produeix en un municipi diferent del municipi del lloc de treball i sis dies laborables de manera excepcional, prèvia petició i justificació.

Per a acompanyar familiars de primer i segon grau de consanguinitat (avis, pares, germans, fills, nets propis i de la parella).

No afecta les retribucions, ni està condicionat a les necessitats del servei.

Es poden gaudir dins dels deu dies següents al fet causant.

El fet causant es justifica mitjançant justificat d'ingrés en centre hospitalari sense especificació del motiu mèdic.

Mort, accident o malaltia greu d'un familiar.

Article 48 a) de l'EBEP.

- a) Familiars de primer grau: Tres dies laborables si el fet causant es produeix a la mateixa localitat; cinc dies laborables si es produeix en una localitat diferent .
- b) Familiars de segon grau: Dos dies laborables si el fet causant es produeix a la mateixa localitat i quatre si es produeix en una localitat diferent.

Cada supòsit es justifica en un fet causant diferent la qual cosa permet concatenar permisos si les situacions es succeeixen de manera consecutiva.

Cada nou fet causant genera l'inici d'un nou permís.

Assumptes personals.

RDL 20/2012

Art.19.1 Decret 56/2012, modificat pel Decret 48/2014 de jornada i horaris.

6 dies a l'any, que a la Generalitat de Catalunya es tradueix en 50 hores per la jornada de 37,30 hores, que es poden gaudir en fraccions d'un mínim de 30 minuts.

El període de gaudiment anirà del 15 de gener al 16 de gener de l'any següent i per necessitats dels serveis fins al 31 de gener. El personal acollit al Decret de jornada i horaris pel 2014 tindrà 7,5 hores més per recuperació d'un festiu que cau en dissabte.

Les hores de tardes no recuperables corresponents a dues festes locals i de Reis es podran acumular als aps.

Es poden acumular a les vacances.

Les retribucions no queden afectades i estan subjectes a les necessitats del servei. Caldrà, però, argumentar-ho per justificar la negativa al gaudiment del permís en la data sol·licitada pel treballador/a.

Dies addicionals d'assumptes p. Per triennis en meritat el 6 trienni 2 dies, als 8 t. 3 dies i 1 dia més per cada nou trienni meritat

Permís de paternitat.

Article 13 de la Llei 8/2006 de conciliació.

Art. 49.c de l'EBEP.

4 setmanes consecutives, que es poden iniciar des de la data del naixement, adopció o acolliment l dia immediatament posterior a l'acabament del permís de maternitat.

Pot gaudir del permís el progenitor o progenitora que no gaudeix del permís de maternitat.

En el cas de famílies monoparentals, si es té la guarda legal exclusiva del nadó, pot gaudir d'aquest permís el mateix progenitor o progenitora que ha gaudit del permís de maternitat; en aquest cas, els permisos

posteriors comencen a comptar des del dia següent en què finalitzen ambdós permisos.

No afecta les retribucions, ni està condicionat a les necessitats del servei.

Permís de flexibilitat horària recuperable.

Article 22 de la Llei 8/2006, de conciliació.

Mínim d'1 hora i màxim de 7 hores per a visites mèdiques d'ascendents o descendents I segon grau, i per assistir a reunions de tutoria amb es responsables docents dels fills o filles.

No afecta les retribucions, ni està condicionat a les necessitats del servei.

El temps d'absència s'ha de recuperar durant la mateixa setmana, si és viable, tenint en compte les necessitats del servei.

Poden ser permisos puntuals o periòdics.

Permís per a situacions de violència de gènere.

Article 21 de la Llei 8/2006, de conciliació.

El permís és:.

- a) pel temps necessari per fer efectiva l'atenció necessària segons el que determinin els serveis socials, policials i de suport.
- b) Flexibilitat horària diària segons les necessitats concretes.

Aquest permís no afecta les retribucions.

Les absències especificades a l'apartat a) no cal justificar-les.

Permís sense retribució per atendre un familiar.

Article 20 de la Llei 8/2006, de conciliació.

Durada: Mínim de 10 dies i màxim de 3 mesos, prorrogables a tres mesos més, per atendre familiars I segon grau de consanguinitat o afinitat.

No hi ha retribucions.

És Incompatible amb la declaració de compatibilitat.

REDUCCIONS DE JORNADA .

- ✓ Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda.
- ✓ Reducció de jornada per tenir cura d'infants menors de 12 anys .
- ✓ Reducció de jornada per tenir persones discapacitades a càrrec .
- ✓ Reducció de jornada per tenir cura de familiars amb més d'un 65% de discapacitat de dependència o de necessitat d'atenció especial.
- ✓ Reducció de jornada per dones en situació de violència masclista.
- ✓ Reducció de jornada per interès particular .
- ✓ Reducció de jornada per atendre un familiar de primer grau per raons de malaltia molt greu.
- ✓ Reducció de jornada per tenir cura d'un fill menor afectat per càncer o altra malaltia greu.

Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda.

Article 25 de la Llei 8/2006, de conciliació.

El temps que ha de dedicar la persona funcionària a la seva rehabilitació o tractament.

No afecta les retribucions, ni està condicionat a les necessitats del servei, tot i que cal que un informe mèdic justifiqui la periodicitat i la durada.

Cal justificar la impossibilitat de fer la rehabilitació o el tractament fora de jornada laboral.

Serveix per a rebre tractament en centres públics i privats. .

Reducció de jornada per tenir cura d'infants menors de 12 anys.

Article 26 a) de la Llei 8/2006, de conciliació.

Article 21 del Decret 56/2012.

S'inicia quan acaba el permís de maternitat o, si s'escau, paternitat, si el gaudeix el mateix progenitor/a o un cop finalitat el permís per hospitalització del nadó després del part.

Reducció d'un terç o la meitat de la jornada. Possibilitat de compactació del primer any.

Retribucions: 80% de les retribucions per reducció d'1/3 de jornada i del 60% per reducció de la meitat fins que el menor té 6 anys. Fins als 12 anys, reducció proporcional de les retribucions.

No està subordinada a les necessitats del servei.

Si es gaudeix el primer any de manera compactada afecta als terminis de finalització del permís.

No és necessari demanar aquest permís immediatament després de la maternitat.

Cada fill o filla és un fet causant diferent: en cas de naixement múltiple cada progenitor pot demanar una reducció per cada infant.

Reducció de jornada per tenir persones discapacitades a càrrec.

Article 26.b) de la Llei 8/2006 de conciliació.

Reducció d'1/3 o 1/2 jornada. No s'estableix una durada mínima ni màxima.

Retribucions: 80% de les retribucions per reducció d'1/3 de jornada i del 60% per reducció de la meitat.

El permís no resta subordinat a les necessitats del servei.

Es pot sol·licitar per tenir cura d'una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial que no faci cap activitat retribuïda si se'n té la guarda legal.

No s'exigeix un percentatge mínim de discapacitat.

Reducció de jornada per tenir cura de familiars amb més d'un 65% de discapacitat, de dependència o de necessitat d'atenció especial.

Article 26.c) de la Llei 8/2006, de conciliació.

Reducció d'1/3 o 1/2 jornada. No s'estableix una durada mínima ni màxima.

Retribucions: 80% de les retribucions per reducció d'1/3 de jornada i del 60% per reducció de la meitat.

El permís no resta subordinat a les necessitats del servei.

També preveu el supòsit de persones dependents o que requereixin atenció especial malgrat que no hi hagi una discapacitat reconeguda.

Aplicable també a persones grans i infants sempre que s'acrediti la necessària atenció especial temporal o definitiva.

Reducció de jornada per dones en situació de violència de gènere.

Article 26.d) de la Llei 8/2006

Article 49 d) de l'EBEP.

Reducció del 15%, 1/3 o 1/2 jornada. No s'estableix una durada mínima ni màxima.

Retribucions: 80% de les retribucions per reducció d'1/3 de jornada i del 60% per reducció de la meitat.

El permís no resta subordinat a les necessitats del servei.

L'article 49 de l'EBEP preveu reduccions de temps de treball, adaptació horària o reordenació del temps de treball en aquest supòsit.

Reducció de jornada per interès particular.

Article 20 del Decret 56/2012, de jornada i horaris.

Reducció del 15%, d'un terç de la jornada o de la meitat. La durada mínima de la jornada reduïda és d'un any natural des del moment de la concessió.

Les retribucions es redueixen de manera proporcional.

La concessió resta subordinada a les necessitats del servei i està subjecta al règim que estableix la Llei 21/1987, d'incompatibilitats.

Cal concretar la solució horària que resulta de la reducció.

No és d'aplicació al personal que presta serveis en règim de dedicació especial.

Reducció de jornada per atendre un familiar de primer grau per raons de malaltia molt greu.

Article 48 i) de l'EBEP.

Reducció fins a mitja jornada, com a màxim, durant un mes.

No afecta les retribucions, ni està condicionat a les necessitats del servei.

Reducció de jornada per tenir cura d'un fill menor afectat per càncer o altra malaltia greu.

Article 49 e) EBEP.

Reducció com a mínim de la meitat de la jornada, com a màxim fins que el fill/a tingui 18 anys.

Aplicable si els dos progenitors treballen, per a hospitalitzacions llargues i cures continuades que s'acrediten amb informe del servei públic de salut o entitat concertada. Instrucció 4/2013: Per als casos de malaltia greu diferent al càncer, es considerarà "ingrés hospitalari de llarga durada" la continuació del tractament o cura del menor posterior a l'alta hospitalària.

No afecta les retribucions, ni està condicionat a les necessitats del servei.



LLICÈNCIES .

- ✓ Assumptes propis.
- ✓ Estudis relacionats amb el lloc de treball.
- ✓ L'exercici de funcions sindicals.

Assumptes propis.

Article 95.2 i 122 del Decret legislatiu 1/1997.
Instrucció 4/2013, de 30 de desembre 2013.

No podrà excedir de sis mesos cada dos anys. Es pot demanar des d'un mínim d' 1 dia.

Durant el gaudiment d'aquesta llicència no es percebrà cap retribució.

Supeditada a les necessitats del servei que cal que siguin justificades.

La persona que ho sol·licita no cal que exposi el motiu. No la pot gaudir el personal interí ni eventual.

Estudis relacionats amb el lloc de treball.

Article 95.1 i 122 del Decret legislatiu 1/1997.

Per cursar estudis dins la jornada laboral.

Aquest permís elimina el dret a percebre retribucions. Només si el permís es concedeix per interès propi de l'administració la persona que el gaudeix pot percebre les seves retribucions. L' interès de l'administració s'acredita amb un informe favorable de la unitat orgànica en la qual presta serveis i correspon als òrgans de personal apreciar l'existència o no d'aquest interès.

No la pot gaudir el personal interí ni l'eventual.

Exercici de funcions sindicals.

Article 95 del Decret legislatiu 1/1997.

La sol·licitud l'ha de presentar el sindicat interessat i la seva durada és mentre es mantenen les funcions.

Inclou la representació del personal i la formació sindical, amb reserva de lloc de treball.

No afecta les retribucions, ni està condicionat a les necessitats del servei.

EXCEDÈNCIES .

- ✓ Excedència voluntària per interès particular.
- ✓ Excedència voluntària per tenir cura d'un fill o filla .
- ✓ Excedència voluntària per incompatibilitats .
- ✓ Excedència voluntària per al manteniment de la convivència .
- ✓ Excedència voluntària per tenir cura de familiars .
- ✓ Excedència forçosa .
- ✓ Excedència voluntària per raó de violència de gènere .
- ✓ Excedència voluntària amb reserva de lloc de treball (El Govern l'ha tret, no es pot demanar).
- ✓ Risc durant l'embaràs.

Excedència voluntària per interès particular.

Article 86.2.a) del Decret legislatiu 1/1997.

Mínim de dos anys continuats.

En aquesta situació administrativa el personal no té dret a cap tipus de retribució ni computa a efectes de drets passius.

Cal haver prestat serveis efectius en qualsevol administració pública durant els cinc anys immediatament anteriors a la sol·licitud.

D'altra banda, es declararan en excedència voluntària els funcionaris que provinquin d'altres situacions administratives i no compleixin amb el requisit de sol·licitar el reingrés al servei actiu en el termini establert per a cadascuna d'elles.

Excedència voluntària per tenir cura d'un fill o filla.

Article 4 de la Llei 8/2006, de conciliació.

Com a màxim 3 anys dins el termini comprès entre la data de naixement o la data de resolució d'adopció o acolliment.

En cas d'ocupar provisionalment un lloc de treball la durada s'interromprà en la data del cessament o resolució de la convocatòria de provisió corresponent del lloc de treball. No es perceben retribucions durant el temps de romandre en aquesta situació, computa als efectes de grau personal, triennis i drets passius.

És única per a cada fet causant. Els fills successius donen dret a un nou període d'excedència que posa fi al que ja s'estigui gaudint.

En cas que dos funcionaris demanin gaudir d'aquest dret de manera simultània l'administració pot limitar-ne l'ús per causes justificades relacionades amb el servei.

Hi ha reserva de lloc durant els tres anys si s'ocupa el lloc amb adscripció definitiva.

Es pot demanar en qualsevol moment durant els tres anys i no cal comprometre's en una durada determinada.

Excedència voluntària per incompatibilitats.

Article 86.2.c) del Decret legislatiu 1/1997.

Es concedeix si el funcionari es troba en situació de servei actiu en qualsevol de les administracions públiques i passa a prestar serveis en un altre organisme o entitat del sector públic, sempre que no li

correspongui quedar en una altra situació i llevat que hagi obtingut l'autorització pertinent de compatibilitat.

Té dret a reingressar a l'administració d'origen, prèvia sol·licitud, en qualsevol moment.

No es perceben retribucions i no té una durada limitada prèviament.

Excedència voluntària per al manteniment de la convivència.

Article 6 de la Llei 8/2006, de conciliació.

Té una durada mínima de dos anys i màxima de quinze anys, per reunir-se amb la parella si aquesta ha obtingut un lloc de treball fix en l'àmbit públic o privat i ha de canviar de domicili.

No hi ha retribucions.

No computa als efectes de grau personal, triennis ni drets passius.

No hi ha reserva de destinació.

En cas d'ocupació provisional del lloc de treball, l'excedència finalitza amb el cessament o la resolució de la convocatòria de provisió corresponent.

No cal haver prestat serveis a l'administració pública un mínim de temps abans de demanar aquesta excedència.

Excedència voluntària per tenir cura de familiars.

Article 5 de la Llei 8/2006 i article 89 de l'EBEP.

Té una durada màxima de tres anys. No hi ha durada mínima.

Es concedeix per necessitat de cura d'un familiar, i segon grau de consanguinitat o afinitat, que no es pugui valer pel seu compte i que no tingui una activitat retribuïda. Ha d'estar a càrrec de la persona funcionària.

Cal fer una estimació prèvia de la durada que, en tot cas, ha de poder ser revisada.

Hi ha reserva de lloc de treball en cas d'ocupació definitiva i, si l'adscripció és provisional, i moment del cessament o la resolució de convocatòria de la provisió corresponent.

És incompatible amb la declaració de compatibilitat.

Mentre es roman en aquesta situació es té dret a la formació impartida per l'empresa.

No hi ha retribucions.

Computa als efectes de grau personal, triennis i drets passius.

Excedència forçosa.

Article 90 del Decret legislatiu 1/1997.

És una excedència no voluntària que s'acorda per part de l'Administració.

Fins que es pugui reingressar per vacant o concurs de trasllats, en el qual el/la funcionari/ària afectat ha de participar obligatòriament si no vol ser declarat/ada en situació d'excedència voluntària.

Es produeix en els casos següents:.

- ✓ si es produeix una reducció de llocs de treball i no es poden mantenir els funcionaris afectats en servei actiu per manca de vacants pressupostades.
- ✓ si complerta una suspensió ferma, se sol·licita el reingrés i no hi ha vacant amb dotació pressupostària.

Es té dret a les retribucions bàsiques i, si s'escau, a l'ajut familiar.

És computable a efectes de drets passius i de triennis.

Excedència voluntària per raó de violència de gènere.

Article 7 de la Llei 8/2006 i article 89.5 de l'EBEP.

La seva durada és la que el treballador/a sol·liciti.

Comporta reserva de lloc durant sis mesos sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini. L'administració ha de comunicar expressament que finalitza l'excedència un mes abans, per tal que la dona sol·liciti el reingrés o l'ampliació de la durada.

El dos primers mesos es perceben les retribucions íntegres, incloses les prestacions familiars per fill a càrrec.

Computa als efectes de reconeixement de triennis, grau personal i drets passius.

Excedència voluntària amb reserva de lloc de treball (Eliminada pel Govern)

Llei 5 /2012, del 20 de març, de mesures fiscals, financeres i administratives..., Disposició Transitòria 6a.

La manté qui ja la gaudeix.

Risc durant l'embaràs.

Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals.
Normativa de la Seguretat Social.

Fins al naixement o quan la dona es pugui reincorporar al seu o un altre lloc de treball compatible amb el seu estat.

Es concedeix quan les condicions de treball poden influir negativament en la salut de la mare o el/la fill/a si així ho certifica el metge, el qual, en el règim aplicable de la Seguretat Social, assisteix facultativament la treballadora, i no sigui possible un canvi de lloc de treball o de funcions compatible amb el seu estat.

També és d'aplicació en període de lactància si es donen els mateixos requisits.

No afecta les retribucions.

FLEXIBILITAT HORÀRIA RECUPERABLE, DIES FESTIUS I TARDES NO RECUPERABLES, I VACANCES .

- ✓ Flexibilitat horària recuperable.
- ✓ Dies festius i tardes no recuperables.
- ✓ Vacances
- ✓ Dies addicionals per serveis prestats a la Generalitat

Flexibilitat horària recuperable.

Art. 14.bis del Decret 56/2012 de modificat per Decret 48/ 2014 de jornada i horaris.

25 hores anuals en jornada ordinària, o la part proporcional corresponent, de flexibilitat h.

Recuperable per assumptes personals sense justificació.

D'aplicació al personal que no tingui la jornada sotmesa a un calendari anual.

Amb els mateixos criteris que els assumptes personals s'hauran de recuperar, d'acord amb les necessitats dels serveis, abans del seu gaudiment o durant els quatre mesos següents, com màxim fins al 15 de gener de l'any següent.

Dies festius i tardes no recuperables.

Art. 14 del Decret 56/2012, modificat pel Decret 48/2014 de jornada i horaris.

Els dies que el departament competent en matèria d'ocupació aprovi.

Durant els dies 24 i 31 de desembre i la tarda del dia de Sant Jordi, només s'han de mantenir els serveis essencials que determinin els secretaris i secretàries generals de cada departament dins del seu àmbit competencial.

Són tardes no recuperables les anteriors a les dues festes locals i a la festivitat de Reis, que es podran gaudir com assumptes personals durant l'any.

Aquests dies i aquestes tardes tenen caràcter de no recuperables i, si coincideixen amb dissabte, diumenge, festiu o jornada d'estiu, la Direcció General de Funció Pública ha de dictar les instruccions oportunes a l'efecte de compensació horària.

No afecta les retribucions.

Vacances

Art. 48 EBEP

22 dies hàbils o els dies que corresponguin proporcionalment.

Si es gaudeix de permís de maternitat, paternitat o d'atenció de fills prematurs i coincideix amb el període de vacances es pot 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.

En el cas de baixa per incapacitat temporal que impedeixi el gaudiment de les vacances durant l'any natural, es podran gaudir en el moment de la reincorporació de la baixa, sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

Les vacances es poden gaudir en períodes fraccionats setmanals. Fracció mínima d'una setmana natural. No obstant això, 7 dies de vacances es podran gaudir de manera independent i aïllada al llarg de l'any, subjecte a les necessitats del servei.

Dies addicionals per serveis prestats a la Generalitat.

Als 15 anys 1 dia, als 20 anys, 2, als 25 anys 3 i a partir de 30 anys 4 . En vigor a l'any següent



Davant qualsevol dubte respecte el criteri d'aplicació dels permisos, llicències, etc, consulteu-nos.

Els nostres delegats i delegades, estan a la vostra disposició.

També podeu consultar-nos, personalment a les nostres seus o mitjançant els correus electrònics que figuren a les nostres adreces.

Presenteu les peticions, mitjançant el registre d'entrada, així sempre queda constància d'allò que heu demanat o reclamat.

No dubteu en demanar resolució escrita i motivada de les denegacions, especialment quan el motiu de la denegació siguin les necessitats del servei.

CSIF Barcelona Nàpols, 118, ent. 3a 08013 barcelona ☎ 934 122 875 ☎ 934 127 860 ✉ barcelona@csi-f.es	CSIF Girona Carrer Bernat Boades 11, Entr. 1 i 2 17005 Gerona ☎ 972 223 842 ☎ 972 223 842 ✉ girona@csi-f.es	CSIF Lleida Doctor Fleming, 27. Altell 3r 25006 Lleida ☎ 973 269 289 ☎ 973 269 275 ✉ lleida@csi-f.es	CSIF Tarragona Avinguda d'Andorra 11, B, baixos 1a 43003 Tarragona ☎ 977 231 957 ☎ 877 441 434 ✉ tarragona@csi-f.es
--	---	--	---