



**Laborals
Generalitat**



Guia de

Permisos

Llicències

Excedències

Vacances

Personal
Laboral

PERMISOS.

- ✓ Matrimoni.
- ✓ Deure inexcusable de caràcter públic 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 a mala/tia greu d'un familiar.
- ✓ Assumptes personals i dies addicionals per triennis a partir del 6è trienni.
- ✓ Permís de paternitat.
- ✓ Permís de flexibilitat horària recuperable.
- ✓ Permís per a situacions de violència de gènere.
- ✓ Permís sense retribució per atendre un familiar.

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 de gènere.
- ✓ 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.

LLICÈNCIES.

- ✓ Assumptes propis.
- ✓ Estudis relacionats amb el lloc de treball.
- ✓ Exercici de funcions sindicals.

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 ha tret el dret. No es pot demanar).
- ✓ Risc durant l'embaràs.

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

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

PERMISOS.

Matrimoni.

Article 47.a) del VI Conveni Únic.
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 personal.

Article 47.f) del VI Conveni Únic.

El temps indispensable per complir-lo.

Per fer gestions en organismes públics o privats que no sigui possible fer forà de l'horari laboral.

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

L'article 8 del RDL 20/2012 afegeix un supòsit de deure inexcusable per atendre deures de conciliació que funció pública, de manera unilateral, interpreta que resta resol't amb l'aplicació dels permisos derivats de la Llei de Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Es demanarà compatibilitat quan el treballador/a actua com a pèrit o advocat/da (CIVE 31-05-2012).

Naixement, adopció o acolliment.

Article 47.b del VI Conveni Únic
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.

Article 47.n) del VI Conveni Únic.
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 setena 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.

- b) **Absència del lloc de treball un màxim de dues hores diàries. (tres hores segons Conveni).**

- c) **Reducció de jornada fins un màxim de dues hores, amb disminució proporcional de les retribucions.**

No afecta les retribucions dels punts (a i b), ni està condicionat a les necessitats del servei.

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 47.r) del VI Conveni Únic.
Article 18 de la Llei 8/2006, de conciliació.

El temps necessari per:

- a) exàmens prenatals 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 47.o) i p) del VI Conveni Únic.
Article 17 de la Llei 8/2006, de conciliació.

- a) **El temps necessari per assistir a reunions a centres educatius especials o sanitaris on l'infant rebí 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 emes 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 49.3 del VI Conveni Únic.
Article 11 de la Llei 8/2006, de conciliació i 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 dos 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 fins a 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 que 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 fins 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 que fineix el permís.

Flexibilitat horària d'entrada per motius de conciliació.

Article 45.6.1 del VI Conveni Únic.
Article 9.1 del Decret 56/2012, modificat per Decret 48/2014 de jornada i horaris.
CIVE 26-10-11 en contractes a temps parcial.

El personal amb fills menors de 12 anys o que tingui al seu càrrec un familiar, fins al primer grau de consanguinitat o 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 47.j) del VI Conveni Únic.
Article 14 de la Llei 8/2006.
Article 48.f) de l'EBEP.

**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.**

Es pot gaudir des que s'acaba el permís de maternitat i finalitza quan l'infant fa 12 mesos, igualment en cas d'adopció.

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 consecutiva a la

compactació de la reducció del primer any per guarda legal de fill o filla, si també es 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 treballadors de la Generalitat.

Ho pot gaudir el treballador tot i que la dona estigui a l'atur.

Permís per a adopcions internacionals.

Article 49 b) de l'Estatut basic 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.

No condicionat a les necessitats del servei.

Trasllat de domicili.

Article 47.d) del VI Conveni Únic.

Permís d'un dia per trasllats dins la mateixa localitat i fins a 4 en localitat diferent. (La referencia és el domicili).

No afecta les retribucions.

Cal justificar el canvi de domicili, dins els deu dies següents.

Matrimoni d'un familiar.

Article 47.g) del VI Conveni Únic.

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 47.e) del VI Conveni Únic

Article 48.d) de l'EBEP.

Les 24 hores anteriors per a exàmens finals en centres oficials i el temps indispensable per fer proves definitives d'avaluació i alliberadores de matèria en els centres esmentats.

No afecta les retribucions.

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

Exactament igual per treballadors temporals CIVE 25-06-2006.

Hospitalització d'un familiar.

Article 47.c) del VI Conveni Únic
Article 19 de la Llei 8/2006 de conciliació
CIVE 27 de 24-07-2003
Art. 37.3.b) de l'ET
CIVE 28-06.012.

Dos dies laborables si el fet causant es produeix a la mateixa localitat o població limítrof on hi ha el centre de treball; quatre dies laborables si es produeix en una localitat diferent 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 i de forma discontinua** CIVE núm. 66.

Intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereix repòs domiciliari CIVE 24-07.2003.

Mort, accident o malaltia greu d'un familiar.

Article 48.a) de l'EBEP.
CIVE 26-10-2011.

- 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. Els dies es poden gaudir de manera discontinua.**

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.

En contractes a temps parcial s'aplicarà de forma proporcional.

Assumptes personals i dies addicionals per triennis

Article 48.k) de l'EBEP- RDL20/2012.
Art. 19.1 Decret 56/2012, modificat per Decret 48/2014 de jornada i horaris.
CIVE 16-02-2001.

Durada 6 dies a l'any, que a la Generalitat de Catalunya es tradueix en 50 hores.

Les hores de tardes no recuperables, corresponents a dues festes locals i de Reis es podran acumular als aps. 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 servei fins el 31 de gener.

Es poden acumular a les vacances.
No afecta les retribucions.

Subjectes a les necessitats del Servei. Caldrà, però, argumentar-ho per justificar la negativa al gaudiment del permís en la data sol·licitada.

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

Permís de paternitat.

Article 13 de la Llei 8/2006 de conciliació.
Art. 49.c) de l'EBEP i Art.48.bis de l'ET.

4 setmanes consecutives, que pot gaudir el progenitor o la progenitora, sense perjudici del dret al permís de maternitat.

Es pot gaudir des de la data del naixement, adopció o acolliment fins que fineixi el permís de maternitat o immediatament després del permís de maternitat, si s'ha gaudit d'aquest permís.

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'una 1 hora i màxim de 7 hores per a visites mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau, i per assistir a reunions de tutoria amb els 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.**

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.

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

No hi ha retribució.

És Incompatible amb la declaració de compatibilitat.

REDUCCIONS DE JORNADA.

Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda.

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

El temps que ha de dedicar el treballador/a a la seva rehabilitació o tractament.

No afecta les retribucions.

No condicionat a les necessitats del servei. Cal un informe mèdic que justifiqui la periodicitat i la durada.

Cal justificar la impossibilitat de fer la rehabilitació o el tractament farà 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 47.k del VI Conveni Únic
Article 26 a) de la Llei 8/2006, de conciliació.
Art. 21 Decret 56/2012.

S'inicia quan acaba el permís de maternitat o, si s'escau, paternitat, si la gaudeix el mateix progenitor/a o un cap 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 l'infant té 6 anys. Fins els 12 anys, reducció proporcional de les retribucions.

No condicionat a les necessitats del servei.

Si es gaudeix el primer any de manera compactada afecta als terminis d'acabament 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 cura de persones discapacitades a càrrec.

Article 47.k del VI Conveni Únic
Article 26 de la Llei 8/2006 de conciliació, apartat b).
Reducció d'1/3 o ½ 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.

No condicionat 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 47.K del VI Conveni Únic
Article 26 de la Llei 8/2006, de conciliació, apartat c).

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.

No condicionat 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. Fins al segon grau de consanguinitat.

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

Article 47.q) del VI Conveni Únic
Article 26.d) de la Llei 8/2006
Article 49 d) de l'EBEP.

Reducció d'un 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.

No condicionat 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 47.m) del VI Conveni Únic
Article 20 del Decret 56/2012, de jornada i horaris.

Reducció del 15%, 1/3 o 1/2.

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 esta subjecta al regim 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 regim 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 de mitja jornada, com a màxim, durant un mes.

No afecta les retribucions.

No condicionat a les necessitats del servei.

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

Article 49 e) de l'EBEP
Instrucció 4/2013, de 30 de desembre.

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

Es considerarà "ingrés hospitalari de llarga durada " la continuació del tractament o cura del menor posterior a l'alta hospitalària.

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.

No afecta les retribucions.

No condicionat a les necessitats del servei.

LLICÈNCIES.

Assumptes propis.

Article 48.2 del VI Conveni Únic.
instrucció 4/2013, de 30 desembre 2013.

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

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

Condicionada a les necessitats del servei, que cal que siguin justificades.

La persona que ho sol·licita no cal que exposi el motiu.

La pot gaudir el personal temporal (CIVE 31-1-14).

Estudis relacionats amb el lloc de treball.

Article 48.1 del VI Conveni Únic.

Per a 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 que presta serveis i correspon als òrgans de personal apreciar l'existència o no d'aquest interès.

Exercici de funcions sindicals.

Article 48.3 del VI Conveni Únic.

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 condicionada a les necessitats del servei.

No afecta les retribucions.

EXCEDÈNCIES.

Excedència voluntària per interès particular.

Article 49.1 del VI Conveni Únic.

Mínim 1 any

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

Cal haver prestat serveis efectius a l'administració de la Generalitat de Catalunya almenys un any.

Es concedirà en un màxim de 20 dies.

Es conserva el dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria.
Només es pot tornar a gaudir transcorreguts quatre anys, excepte per tenir cura d'un fill/a.

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

Article 49.1.3 del VI Conveni Únic
Article 4 de la Llei 8/2006, de conciliació.

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

El personal amb contracte temporal s'hi pot acollir fins a la finalització del contracte.

No es perceben retribucions durant el temps de romandre en aquesta situació, computa als efectes de 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 treballadors/es 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 49.6 del VI Conveni Únic.

El temps que es mantingui la situació.

No es perceben retribucions.

El treballador queda en Excedència voluntària en aquell lloc de treball del que cessi.

Conservarà indefinidament el dret preferent al reingrés en vacant d'igual o similar categoria.

El reingrés s'efectuarà segons el procediment previst a l'apartat 49.1.1 i l'article 21 del Conveni.

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 triennis ni drets passius.

No hi ha reserva de destinació.

Excedència voluntària per tenir cura de familiars .

Article 49.1.3 del VI Conveni Únic

Article 5 de la Llei 8/2006

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, fins al 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 del treballador/a.

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

Hi ha reserva de lloc de treball en cas d'ocupació definitiva i, si l'adscripció és provisional, fins al moment del cessament.

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, triennis i drets passius.

Excedència forçosa.

Article 49.2 del VI Conveni Únic.

Fins a la vigència de la designació/elecció com a càrrec públic o sindical.

Dret al còmput i percepció econòmica de l'antiguitat durant la seva vigència.

El temps computa a efectes d'antiguitat i de drets passius.

Dret a conservar el lloc de treball.

El reingrés s'ha de sol·licitar dins el mes següent al cessament del càrrec o prestació del servei.

La incorporació és immediata.

Excedència voluntària per raó de violència de gènere.

Article 7 de la Llei 8/2006

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 i drets passius.

Excedència voluntària amb reserva de lloc de treball. Eliminada al 2017.

Article 49.1.4 del VI Conveni Únic
Llei 5/2012, del 20 de març, de mesures fiscals, financeres i administratives..., Disposició Transitòria 6a.

Eliminada pel Govern, sense cap negociació a la Llei de mesures de 2017 la manté qui ja la gaudeix.

Risc durant l'embaràs.

Article 49.5 del VI Conveni Únic
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.

No afecta les retribucions.

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 regim 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.

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

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.

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 per Decret 48/2014 de jornada i horaris.

Els dies que el Departament competent en matèria d'ocupació aprovi. 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/o a la festivitat de Reis, que es podran gaudir com assumptes personals durant tot 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.

Article 46 del VI Conveni Únic.

Art. 16,17 i 18 del Decret 56/2012, modificat per Decret 48/2014 de jornada i horaris.

Art. 50 de l'EBEP.

22 dies laborables, o els dies que correspongui proporcionalment.

Les vacances s'han de gaudir durant l'any natural. No obstant això, si el permís de maternitat, paternitat o d'atenció de fills prematurs coincideix amb el període de vacances, la persona afectada les pot gaudir un cop acabat el permís, fins i tot si s'ha acabat l'any natural, cas en que es podran gaudir durant l'any següent en el moment en que es reincorpori del permís.

També 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 que s'hagin originat.

Les vacances es poden gaudir en períodes fraccionats. Fracció mínima d'una setmana natural.

El personal acollit al Decret 56/2012 podrà gaudir de 7 dies de manera independent i aïllada al llarg de l'any, d'acord amb les necessitats dels serveis. CIVE 24-04-14.

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 natural següent de complir-lo.



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

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

També podeu consultar-nos, personalment a les nostres seus o mitjançant

laboralsgencat@csif.cat

Presenteu les peticions a l'administració 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.

<p>CSIF Barcelona</p> <p>Nàpols, 118, ent. 3a</p> <p>08013 Barcelona</p> <p>☎ 934 122 875</p> <p>☎ 934 127 860</p> <p>✉ barcelona@csi-f.es</p>	<p>CSIF Girona</p> <p>Carrer Bernat Boades 11, Entr. 1 i 2</p> <p>17005 Girona</p> <p>☎ 972 223 842</p> <p>☎ 972 223 842</p> <p>✉ girona@csi-f.es</p>	<p>CSIF Lleida</p> <p>Doctor Fleming, 27, Altell 3r</p> <p>25006 Lleida</p> <p>☎ 973 269 299</p> <p>☎ 973 269 275</p> <p>✉ lleida@csi-f.es</p>	<p>CSIF Tarragona</p> <p>Avinguda d'Andorra 11, B, baixos 1a</p> <p>43003 Tarragona</p> <p>☎ 977 231 957</p> <p>☎ 877 441 434</p> <p>✉ tarragona@csi-f.es</p>
--	---	--	---