



# GUIA DE PERMISOS, LLICÈNCIES, EXCEDÈNCIES I VACANCES DEL PERSONAL LABORAL DEL VI CONVENI



@Versió novembre 2025

## PERMISOS

### Absència per visita mèdica

Instrucció 1/2019 de 29 de gener i Acord MEPAGC 20/04/2022

L'absència per assistència a consulta mèdica comprèn tant l'horari obligatori com l'horari flexible de la persona treballadora. El temps indispensable per anar i tornar al lloc de treball està inclòs.

### Absència per motius de salut

Instrucció 1/2019, de 29 de gener i Acord MEPAGC 9/3/2023

**15 hores laborables en un mateix any natural** o les que corresponguin si la jornada és parcial o reduïda, que caldrà justificar mitjançant declaració responsable. En cas de malaltia crònica o de persona embarassada no hi ha límit.

### Assumptes personals i dies addicionals per triennis

Art. 48 k) del TREBEP, art. 19.1 del Decret 56/2012, modificat pel Decret 48/2014, i CIVE 16/2/2001

**6 dies a l'any o 50 hores** per la jornada setmanal de 37h i 30m o anual de 1633 hores (la nostra Funció Pública fa el càlcul següent:  $50:6=8,33$ , amb l'equivalència horària de 8h i 20m per dia d'AP, que és el valor dels dies addicionals per triennis). Si el temps treballat a l'any és inferior correspon la part proporcional d'AP.

**7 hores** de les tardes no recuperables anteriors a les dues festes locals (2,5 hores cadascuna) i a Reis (2 hores). Es poden gaudir en fraccions d'un mínim de 30 minuts.

El període de gaudiment és entre l'1 de gener i el 15 de gener de l'any següent i, per necessitats dels servei, fins al 31 de gener.

Les retribucions no queden afectades i la concessió està subjecta a les necessitats del servei, les quals caldrà argumentar en cas de denegació.

**Dies addicionals d'assumptes personals per triennis: amb el 6è trienni, 2 dies i a partir del 8è trienni, 1 dia addicional per cada trienni complet.**

6 triennis	7 triennis	8 triennis	9 triennis	10 triennis	11 triennis	12 triennis	13 triennis	14 triennis	15 triennis
66h 39m	66h 39m	74h 59m	83h 19m	91h 39m	99h 58m	108h 18m	116h 38m	124h 58m	133h 18m

### Flexibilitat horària recuperable per assumptes personals

Art. 14.bis del Decret 56/2012, modificat pel Decret 48/2014.

**25 hores anuals** en jornada ordinària, o la part proporcional que correspongui, de flexibilitat horària recuperable per assumptes personals sense justificació i supeditades a les necessitats del servei. D'aplicació al personal que no tingui la jornada sotmesa a un calendari anual. S'hauran de recuperar, d'acord amb les necessitats del servei, abans del seu gaudiment o durant els quatre mesos següents i, com màxim, fins al 15 de gener de l'any següent.

### Trasllat de domicili

Art. 47.d del VI Conveni Únic.

**Permis d'1 dia per traslladar-se dins la mateixa localitat i fins a 4 en una localitat diferent.**

Les retribucions no resten afectades i cal justificar el canvi de domicili amb el certificat d'empadronament.

### Deure inexcusable de caràcter públic o personal

Art. 47 f) del VI Conveni Únic

**El temps indispensable per complir-lo.** Per dur a terme gestions en organismes públics o privats que no sigui possible fer fora de l'horari laboral i siguin indelegables i inajornables, i que l'incompliment dels quals comporti una responsabilitat civil, penal o administrativa o un perjudici avaluable objectivament.

Es demanarà compatibilitat quan el treballador/la actua com a perit o advocat/da (CIVE 31/5/2012).

L'article 48 j) del TREBEP preveu el deure inexcusable per deures de conciliació, que la nostra Funció Pública, de manera unilateral, interpreta que resta resolt amb l'aplicació dels permisos de la Llei de conciliació 8/2006. No afecta les retribucions. La concessió del permís no està condicionada a les necessitats del servei.

### Exàmens finals en centres oficials i altres proves definitives d'avaluació i alliberadores

Art. 47 e) del VI Conveni Únic i art. 48 d) del TREBEP

**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.**

Les retribucions no queden afectades. El TREBEP inclou el supòsit d'absència per proves definitives d'aptitud sense establir limitació sobre la tipologia de centre. També d'aplicació als/les treballadors/es temporals (CIVE 25/6/2006).

### Matrimoni o parella de fet

Art. 47 a) del VI Conveni Únic, art. 9 de la Llei 8/2006 i art. 48 l) del TREBEP

**15 dies naturals consecutius** dins del termini d'un any des de la data del casament o del registre del document públic, en el cas d'unions estables de parella.

No afecta les retribucions. La concessió del permís no està subordinada a les necessitats del servei.

### Matrimoni de familiar fins al segon grau

Art. 47 g) del VI Conveni Únic i art. 10 de la Llei 8/2006, de conciliació.

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

No afecta les retribucions.

### Donació d'òrgans o teixits

Art. 48 m) del TREBEP

Pel temps indispensable per realitzar els actes preparatoris de la donació d'òrgans o teixits sempre que hagin de tenir lloc dins la jornada de treball.

### Proves diagnòstiques invasives

Acord MEPAGC 20/4/2022

Permis retribuït d'1 **jornada laboral** diària d'absència justificada per realitzar les proves mèdiques invasives següents: colonoscòpia, endoscòpia, gastroscòpia i cateterismes.

### Malalties oncològiques o d'especial gravetat (d'acord amb la qualificació del servei de prevenció de riscos laborals). Mesures de reincorporació progressiva al lloc de treball

Acord MEPAGC 24/7/2019 i Instrucció 6/2019, de 8 de novembre

Les mesures, que no són excloents entre si, són:

- Reducció de la jornada per a l'adaptació progressiva durant els tres primers mesos.
  - Flexibilitat d'una hora diària a l'inici de la jornada.
  - Còmput quinzenal de la jornada de treball.
  - Gaudiment parcial per hores de les vacances de l'any en curs.
  - Teletreball. (Quan el lloc de treball ho permeti i s'hagin proporcionat les eines i els equips adequades)
- No afecten les retribucions.

### Dol gestacional

Acord MEPAGC 6/10/2022

**3 dies hàbils** en cas de pèrdua gestacional entre la setmana 6 i el dia 179 de la gestació, que podran gaudir la persona gestant i l'altra persona progenitora o una persona familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat de la persona gestant, a continuació del fet causant o de l'alta mèdica en cas que hi hagi hospitalització.

### Menstruació o climateri amb afectació a la salut. Flexibilitat horària recuperable

Acord MEPAGC 6/10/2022

**8 hores mensuals de flexibilitat** en el supòsit de menstruació o climateri amb afectació a la salut i el benestar. En el cas dels col·lectius de torns de treball, la flexibilitat horària serà de la durada del torn de treball. S'haurà de justificar mitjançant una declaració responsable de forma telemàtica i s'haurà de recuperar en el termini dels 4 mesos posteriors. La recuperació d'aquest temps es pot fer en fraccions mínimes de 30 minuts.

### Prenatal

Art. 48 e) del TREBEP, art. 47 r) del VI Conveni Únic, art. 18 de la Llei 8/2006 i Acord MEPAGC 20/4/2022.

**El temps necessari** per a:

- exàmens prenatals (proves mèdiques relacionades amb l'embaràs com poden ser l'amniocentesi, ecografies, analítiques i monitoritzacions fetals) i tècniques de preparació al part.
- tràmits administratius previs a l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu requerits per l'administració que s'hagin de fer dins la jornada de treball.
- el sotmetiment de tècniques de reproducció assistida.

No afecta les retribucions. La concessió del permís no està condicionada a les necessitats del servei.

### Dona víctima de violència de gènere

Art. 21 de la Llei 8/2006, art. 49 d) del TREBEP i Acord MEPAGC 24/7/2019

a) **Absència justificada total o parcial del lloc de treball pel temps necessari**, d'acord amb el que determinin els serveis socials o de salut.

b) **Reducció d'1/3 o menys de la jornada** amb les retribucions íntegres\*.

c) **Flexibilitat horària diària** segons les necessitats concretes.

d) **Dret a la mobilitat** si hi ha la necessitat d'abandonar el lloc de treball.

(\*Veieu també la reducció de jornada i l'excedència per víctima de violència de gènere.)

### Absència per una situació d'emergència que estableix restriccions o limitacions a la mobilitat de les persones.

Art. 37.3g) Estatut dels treballadors i Instrucció 2/2025 de Funció Pública

Fins a 4 dies per una declaració de l'autoritat competent de limitació o restricció de la mobilitat com a conseqüència de l'activació d'un pla especial d'emergència. Es podrà decretar el teletreball sempre que el lloc de treball ho permeti i s'hagin facilitat els equips i les eines adequats, també en el cas dels serveis essencials, prèvia autorització i quedin garantides les necessitats del servei.

## ALTRES

### Dies festius i tardes no recuperables

Art. 14 del Decret 56/2012, modificat pel Decret 48/2014

Els dies 24 i 31 de desembre i la tarda de Sant Jordi només s'han de mantenir els serveis essencials que determinin les secretaries generals de cada departament, i són no recuperables. I si coincideixen amb dissabte, diumenge o festiu, Funció Pública ha de dictar la instrucció de compensació horària.

També són tardes no recuperables les anteriors a les dues festes locals i a la festa de Reis, incloses ja a la borsa d'hores d'AP (veieu permís per AP).

### Vacances i dies addicionals de vacances per serveis prestats a la Generalitat

Art. 46 del VI Conveni Únic, art. 16,17 i 18 del Decret 56/2012, modificat pel Decret 48/2014, art. 50 del TREBEP i punt 11.2 del III Acord de condicions de treball de 2005

**22 dies laborables** per cada any complet de servei o els dies que corresponguin proporcionalment si el temps de servei durant l'any fos menor. El càlcul proporcional de vacances no es realitza per anys naturals, sinó que es comptabilitza des de la data en què s'inicia la relació laboral fins al moment en què es gaudeixi de les vacances.

Per comptabilitzar un mes de vacances, si no s'inicia el dia 1 del mes es computa de data a data, de tal manera que la reincorporació tindrà lloc el mateix dia del mes següent. Les vacances s'han de gaudir durant l'any natural. No obstant això, si el permís per naixement o d'atenció de fills/es prematurs/es o en cas de baixa per IT 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 què es podran gaudir durant l'any següent a partir de la reincorporació de la baixa o del permís, sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat. Les vacances pendents de l'any anterior no és obligatori gaudir-les en el moment de la reincorporació. La persona treballadora està obligada a demanar-les com a màxim el primer dia de la reincorporació i pot pactar-ne amb el servei el moment del gaudi.

Les vacances es poden gaudir en períodes fraccionats. Cadascuna de les diferents fraccions ha de ser com a mínim 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 24/4/14

**Dies addicionals de vacances vinculats als serveis prestats:** 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-se.

## PERMISOS PER CURES

**Les famílies enllaçades (amb fills/es de relacions anteriors)** poden gaudir dels permisos regulats a la normativa de funció pública, sempre que s'hagi constituït legalment el matrimoni o la parella de fet. Acord MEPAGC 20/4/2022

### Permis parental per cura de fill/a o menor acollit/da per temps superior a un any, fins que compleixi 8 anys

Art. 49 g) del TREBEP

8 setmanes NO retribuïdes, contínues o discontinües, en jornades a temps complet o temps parcial. Gaudi per setmanes completes, sol llicitant-les quinze dies abans. Supeditat a les necessitats del servei i d'acord amb els termes que s'estableixin de forma reglamentària. (Pendent de negociació)

### Cura de familiars fins al segon grau (permís sense retribució)

Art. 48.5 del VI Conveni Únic i art. 20 de la Llei 8/2006

**Període mínim de 10 dies naturals i màxim de 3 mesos**, prorrogable a tres mesos més, per tenir cura de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

No hi ha retribucions. És incompatible amb l'autorització de compatibilitat.

### Cura de fills i filles discapacitades

Art. 47 o) i p) del VI Conveni Únic, art. 17 de la Llei 8/2006 i Acord MEPAGC 24/7/2019.

Durada del permís:

- El temps necessari** per assistir a reunions a centres educatius ordinaris, especials o sanitaris on l'infant rebi suport. Poden gaudir-lo les dues persones progenitores alhora.
- 2 hores** de flexibilitat horària diària per conciliar els horaris dels centres on reben atenció. No afecta les retribucions. La concessió del permís no està condicionada a les necessitats del servei.

### Per causa de força major per motius familiars o de persones convivents urgents, en cas de malaltia o accident:

Art. 37.9 Estatut dels Treballadors

Permis retribuït d'hores d'absència del lloc de treball equivalent a **4 dies l'any**, d'acord amb allò establert en conveni col·lectiu.

### Flexibilitat horària recuperable per acompanyar familiars fins al segon grau a una visita mèdica o per assistir a tutories dels fills o filles

Art. 22 de la Llei 8/2006 i Acord MEPAGC 20/4/2022

**Mínima d'1 hora i màxima de 7 hores.** 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.

**Als efectes de visites o proves mèdiques, s'equipara la persona cònjuge o parella de fet a familiar de primer grau.**

No afecta les retribucions i el gaudiment no està subjecte a les necessitats del servei.

### Flexibilitat horària recuperable per començar la part de la permanència obligatòria

Art. 45.6.1 del VI Conveni Únic, CIVE 26/10/11, art. 9.1 del Decret 56/2012, modificat pel Decret 48/2014 i Acord MEPAGC 9/3/2023

**Flexibilitat de fins a 60 minuts** per començar la part de permanència obligatòria de l'horari, que s'ha de recuperar setmanalment, per acompanyar menors de 14 anys o familiars de primer grau amb discapacitat.

**Flexibilitat de fins a 90 minuts** per començar la part de permanència obligatòria de l'horari, que s'ha de recuperar setmanalment, per al personal que tingui la condició legal de discapacitat.

Aquesta flexibilitat s'entén sens perjudici de la flexibilitat establerta en l'art 17 de la Llei 8/2006 de conciliació. No afecta les retribucions ni està subjecte a les necessitats del servei.

### L'ATRI és una eina administrava que no pot obviar les garanties que atorga el procediment administratiu comú.

No dubteu a presentar peticions a través del registre d'entrada quan ho considereu adient i molt especialment en situacions en què calgui guardar constància d'allò que heu demanat. No dubteu a sol·licitar resolució escrita i motivada de les denegacions. Les necessitats del servei s'han d'argumentar.

## Naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment temporal o permanent

Art. 49.3 del VI Conveni Únic, art. 11 de la Llei 8/2006 i art. 49 a), b) i c) del TREBEP.

19 setmanes per a la mare biològica i 19 setmanes per a l'altra persona progenitora. 32 setmanes per a les famílies monoparentals amb guarda legal exclusiva. Les 6 primeres setmanes són de descans obligatori i ininterrompudes immediatament després del naixement, la resolució judicial d'adopció o la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment. Les 11 setmanes següents (22 en cas de monoparentalitat) es podran gaudir de manera interrompuda i/o a temps parcial fins a l'any de la criatura. Les 2 setmanes restants (4 en cas de monoparentalitat) es podran gaudir fins que el fill o la filla compleixin els vuit anys i les podran demanar, a partir de l'1 de gener de 2026, les famílies amb criatures nascudes des del 2 d'agost de 2024. En cas de gaudi interromput, es realitzarà per setmanes completes i s'ha de comunicar almenys 15 dies abans.

En cas d'**hospitalització del nounat després del part** per part prematur o per un altre motiu, el permís s'amplia tants dies com el nounat estigui hospitalitzat, amb un màxim de **13 setmanes addicionals** (veieu permís cura del nounat hospitalitzat després del part). En cas de mort de la criatura, la durada del permís no es veurà reduïda.

S'amplia en **2 setmanes més** per **discapacitat del fill/a i per cada fill/a a partir del 2n** (una per a cadascuna de les persones progenitores).

Quant a l'**adopció o l'acolliment**, si és necessari el desplaçament previ de les persones progenitores al país d'origen del fill/a, es pot tenir dret a un permís de fins a dos mesos i percebre les retribucions bàsiques i no està subjecte a les necessitats del servei. Així mateix, en aquest supòsit, el permís per naixement es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial d'adopció o la decisió administrativa d'acolliment. Finalitzat el descans obligatori, es pot participar en cursos de formació que convoqui l'Administració. No afecta les retribucions ni està supeditat a les necessitats del servei.

## Lactància

Art. 47 j) del VI Conveni Únic, art. 14 de la Llei 8/2006, art. 48 f) del TREBEP i Acord MEPAGC 9/3/2023

**1 hora diària d'absència del lloc de treball per a cadascuna de les persones progenitores**, que pot ser dividida en dues fraccions de trenta minuts. **2 hores diàries per a les famílies monoparentals**, que es poden dividir en dues fraccions d'una hora. En cas de part, adopció o acolliment múltiple, el permís s'incrementa proporcionalment. La durada és fins al primer aniversari de la/les criatura/es.

A petició de la persona interessada, les hores del permís es poden compactar per gaudir-ne en jornades senceres de treball consecutives o repartides per setmanes, d'acord amb les necessitats del servei.

**El gaudi diari no està subjecte a les necessitats del servei, però la compactació, sí**, les quals hauran de ser argumentades de manera específica en cas de denegació. No afecta les retribucions.

## Cura del nounat hospitalitzat després del part

Art. 47 n) del VI Conveni Únic, art. 15 de la Llei 8/2006 i art. 48 g) i 49 a) del TREBEP.

- a) Si l'infant ha de romandre hospitalitzat després del part, el permís retribuït té una durada equivalent al temps d'hospitalització, amb un límit de **13 setmanes addicionals per a la mare biològica i per a l'altra persona progenitora**. Es gaudeix a continuació del permís de naixement.
- b) Absència retribuïda del lloc de treball un màxim de **tres hores diàries**.
- c) **Reducció de jornada** fins a un **màxim de dues hores**, amb la disminució proporcional de les retribucions. La concessió del permís no està condicionada a les necessitats del servei. Durant aquest permís es té dret a participar en cursos de formació.

## Hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, accident o malaltia greus

Art. 37.3 b) Estatut dels treballadors

**Familiar fins a segon grau, cònjuge, parella de fet o persona diferent convivent: cinc dies hàbils.**

El permís per hospitalització es podrà iniciar en qualsevol moment mentre es mantingui el supòsit de fet de l'hospitalització i gaudir de forma discontinua, que comprèn totes les modalitats: l'ingrés hospitalari, l'hospital de dia, l'hospitalització domiciliària i les intervencions quirúrgiques sense ingrés hospitalari que precisin de repòs domiciliari. En aquest darrer supòsit, caldrà acreditar mitjançant document mèdic la necessitat del repòs domiciliari de la persona intervinguda.

Les retribucions no resten afectades i no està subordinat a les necessitats del servei.

## Mort

Art. 48 a) del TREBEP

**Familiar de primer grau, persona cònjuge o parella de fet: 3 dies hàbils** quan el succés es produeixi a la mateixa localitat del lloc de treball i **cinc dies hàbils** quan sigui en una localitat diferent.

**Familiar de segon grau: dos dies hàbils** quan es produeixi a la mateixa localitat i **quatre dies hàbils** quan sigui en una localitat diferent.

## REDUCCIONS DE JORNADA

### Interès particular

Art. 47 m) del VI Conveni Únic i art. 20 del Decret 56/2012.

Reducció d'un 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 està subjecta al règim d'incompatibilitats del personal al servei de l'Administració de la Generalitat. La concreció horària és a proposta de la persona interessada.

### Discapacitat legalment reconeguda

Art. 25 de la Llei 8/2006

**El temps que ha de dedicar la persona treballadora a la seva rehabilitació o tractament en centres públics o privats.** No afecta les retribucions i no està subjecta a les necessitats del servei. Cal un informe mèdic que justifiqui la necessitat del tractament, la periodicitat o durada aproximada i la necessitat que es dugui a terme en l'horari laboral.

## Dona víctima de violència de gènere

Art. 47.q del VI Conveni Únic, art. 26 d) de la Llei 8/2006 i art. 49 d) del TREBEP.

Reducció de menys d'1/3, d'1/3 o de la meitat de la jornada. **No s'estableix una durada mínima ni màxima.** Retribucions: 100% de les retribucions per reducció de menys d'1/3 o d'1/3 de la jornada i del 60% per reducció de la meitat. En qualsevol altre percentatge de reducció es fa una disminució proporcional de les retribucions. La reducció no resta subordinada a les necessitats del servei. (\*Veieu també els permisos i l'excedència per violència de gènere.)

## REDUCCIONS DE JORNADA PER CURES \*

\*Cotització 100% durant els tres primers anys als efectes de les prestacions per jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat i paternitat.

### Cura de familiar de primer grau per raó de malaltia molt greu

Art. 48 i) del TREBEP

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

Les retribucions no queden afectades i no està subordinada a les necessitats del servei.

### Cura de familiar discapacitat (65% o més) fins al segon grau, amb dependència o necessitat d'atenció especial

**Cura de persona discapacitada a càrrec que no faci cap activitat retribuïda**

Art. 47 k) del VI Conveni Únic i art. 26 b) i c) de la Llei 8/2006

Reducció d'1/3 o 1/2 jornada. **No s'estableix una durada mínima ni màxima.** Retribucions: del 80% per reduir 1/3 la jornada i del 60% per reduir-ne 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. I es pot demanar per tenir a càrrec un familiar fins al 2n grau amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix autonomia o que requereix atenció especial.

### Cura de fill/a menor de 14 anys

Art. 47.k del VI Conveni Únic, art. 26 a) de la Llei 8/2006, art. 21 del Decret 56/2012, art. 97 de la Llei 5/2012, de mesures fiscals, art. 48 h) del TREBEP i Acord MEPAGC de 20/4/2022

**Reducció d'1/3 o de la meitat de la jornada diària**, no supeditada a les necessitats del servei. Només si les necessitats del servei ho permeten, aquesta 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.

**La concreció horària ha de ser en benefici del fet causant, a proposta del/la treballador/a, i no cal que sigui dins la franja de la permanència obligada de 9 a 14 hores.** Retribucions per cura de fill/a menor de 6 anys: del 80% per reducció d'1/3 de la jornada i del 60% per reducció de la meitat.

Retribucions per cura de fill/a menor de 14 anys: proporcionals a la reducció.

**El primer any de la reducció** per cura de fill/a menor de 6 anys es pot gaudir **de manera compactada**, d'acord amb les necessitats del servei. Cada fill o filla és un fet causant diferent: en cas de naixement múltiple cada persona progenitora pot demanar una reducció per cada infant.

**La reducció de jornada pels motius de conciliació** familiar previstos a l'article 26 de la Llei 8/2006 **es podrà compactar durant la mateixa setmana**, d'acord amb les necessitats del servei. La denegació d'aquesta elecció s'haurà de justificar suficientment. Acord MEPAGC 20/4/2022

### Cura de familiar fins al segon grau que per raó d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix/a i no faci cap activitat retribuïda

Art. 48 h) del TREBEP

Retribucions proporcionals a la reducció.

### Cura de fill/a menor de 23 anys (o de 26 anys en cas de discapacitat d'un 65%) amb càncer o una altra malaltia greu

Art. 49 e) TREBEP i Instrucció 4/2013, de 30 de desembre

**Reducció de, com a mínim, la meitat de la jornada.** Es considerarà "ingrés hospitalari de llarga durada" la continuació del tractament o cura del fill/a posterior a l'alta hospitalària.

Aplicable si les dues persones progenitores treballen i hi ha la necessitat de cura directa, contínua i permanent, d'acord amb l'informe mèdic. Si les dues persones treballen en el mateix centre, es pot limitar aquest dret a l'exercici simultani. Les retribucions no resten afectades i no està subordinada a les necessitats del servei.

## L·LICÈNCIES

### Assumptes propis sense retribució

Art. 48.2 del VI Conveni Únic i 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. Supeditada a les necessitats del servei. La persona que la sol·licita no cal que exposi el motiu. És d'aplicació al personal temporal (CIVE 31/1/14). No meriten a efectes de vacances ni d'assumptes personals.

### Estudis relacionats amb el lloc de treball

Art. 48.1 del VI Conveni Únic.

Aquesta llicència elimina el dret a percebre retribucions. Només si es concedeix per interès propi de l'administració la persona pot percebre totes les retribucions. Cal un informe favorable de la unitat orgànica on es presten serveis i correspon als òrgans de personal apreciar l'existència o no d'aquest interès propi. El personal temporal la pot gaudir. No meriten a efectes de vacances ni d'assumptes personals, només si és per interès de l'Administració.

### Exercici de funcions sindicals

Art. 48.3 del VI Conveni Únic

La sol·licitud la presenta l'organització sindical interessada i la llicència **dura mentre es mantenen les funcions. Hi ha reserva del lloc de treball.** No està subjecta a necessitats del servei. No afecta les retribucions.

## EXCEDÈNCIES

### Incompatibilitat

Art. 21 i 49.6 del VI Conveni Únic

El temps que es mantingui la situació d'incompatibilitat, d'acord amb la normativa. La persona treballadora queda en excedència voluntària en aquell lloc de treball del qual cessi. El reingrés s'efectua segons el procediment previst a l'art. 21 i 49.1.1 del VI Conveni.

## Interès particular

Art. 49.1 del VI Conveni Únic.

Per sol·licitar-la cal haver prestat serveis efectius a l'Administració de la Generalitat de Catalunya almenys un any. **No es pot romandre en aquesta situació menys d'un any. No hi ha reserva del lloc de treball.** No hi ha retribucions. No computa als efectes de reconeixement de triennis ni del sistema de previsió (jubilació, incapacitat permanent...). Es concedirà en un màxim de 20 dies. El reingrés s'efectua segons el procediment previst a l'art. 49.1.1 del VI Conveni. Aquest dret només es pot tornar a exercir un altre cop si han transcorregut quatre anys des que finalitza l'anterior excedència, excepte per tenir cura d'un/a fill/a. No s'hi pot acollir el personal temporal.

### Manteniment de la convivència

Art. 6 de la Llei 8/2006

**Té una durada mínima de dos anys i màxima de quinze anys**, per mantenir la convivència amb la persona cònjuge o convivent si ha de residir en un altre municipi per un lloc de treball estable. **No hi ha reserva del lloc de treball.** No hi ha retribucions. No computa als efectes de reconeixement de triennis ni del sistema de previsió (jubilació, incapacitat permanent...). No és d'aplicació al personal temporal.

### Dona víctima de violència de gènere

Art. 7 de la Llei 8/2006 i art. 89.5 del TREBEP

**Pel temps que la treballadora sol·liciti. Hi ha reserva del lloc de treball durant sis mesos**, prorrogables a un màxim de divuit mesos.

**El dos primers mesos es perceben les retribucions íntegres**, incloses les prestacions familiars per fill/a a càrrec. Computa als efectes de reconeixement de triennis i del sistema de previsió.

(\*Veieu també els permisos i la reducció de jornada per víctima de violència de gènere.)

### Víctima de violència terrorista

Art. 89.6 del TREBEP

Per danys físics o psíquics com a conseqüència de l'activitat terrorista o amenaces d'acord amb l'art. 5 de la Llei 29/2011, de 22 de setembre. **En les mateixes condicions que l'excedència per dona víctima de violència de gènere.**

### Excedència forçosa per la designació/elecció per a un càrrec públic o sindical incompatible amb la relació laboral

Art. 49.2 del VI Conveni Únic

**Fins a la vigència de la designació/elecció com a càrrec públic o sindical. Hi ha reserva del lloc de treball.** Dret al còmput i percepció econòmica de l'antiguitat durant la seva vigència. Computa als efectes del sistema de previsió. El reingrés s'ha de sol·licitar dins el mes següent al cessament del càrrec o prestació de serveis. La incorporació és immediata.

### Suspensió del contracte per risc durant l'embaràs

Article 49.5 del VI Conveni Únic i 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. **Hi ha reserva del lloc de treball.** No afecta les retribucions.

Es concedeix quan les condicions de treball poden influir negativament en la salut de la mare o de la criatura, si així ho certifica el/la metge/ssa, 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 natural si es donen els mateixos requisits.

## EXCEDÈNCIES PER CURES \*

\*Cotització 100% durant els tres primers anys als efectes de les prestacions per jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat i paternitat.

### Cura de familiar fins al segon grau que no faci cap activitat retribuïda

Art. 49.1 del VI Conveni Únic, art. 5 de la Llei 8/2006 i art. 89 del TREBEP.

Per cura de familiar fins al segon grau que no es pugui valer pel seu compte i que no tingui una activitat retribuïda. **Té una durada mínima de tres mesos i màxima de tres anys. Hi ha reserva del lloc de treball.** No hi ha retribucions. Computa als efectes de reconeixement de triennis. El personal temporal s'hi pot acollir fins a la finalització del contracte. És incompatible amb l'autorització de compatibilitat. Durant l'excedència es té dret a participar en cursos de formació.

### Cura de fill/a des del naixement fins als 3 anys

Art. 49.1 del VI Conveni Únic i art. 4 de la Llei 8/2006

**Com a màxim 3 anys** a comptar des de la data de naixement o la data de resolució d'adopció o acolliment. **Hi ha reserva del lloc de treball.** No hi ha retribucions. Computa als efectes de reconeixement de triennis. El personal temporal s'hi pot acollir fins a la finalització del contracte. Es pot demanar en qualsevol moment durant els tres anys, en períodes diferents, i no cal comprometre's en una durada determinada.

És única per cada fet causant. Si hi ha una nova causa, dona dret a un altre període d'excedència. En cas que dues persones treballadores demanin gaudir d'aquesta excedència de manera simultània, l'administració pot limitar-ne l'ús per causes justificades relacionades amb el servei. És incompatible amb l'autorització de compatibilitat. Durant l'excedència es té dret a participar en cursos de formació.

## ALTRES

### Adaptació de la jornada de treball per motius de conciliació

Art. 34.8 Estatut dels Treballadors

Dret a sol·licitar de forma motivada l'**adaptació de la jornada de treball, en la concreció horària i la modalitat de treball (presencial i teletreball) per conciliar la vida laboral i familiar amb fills i filles menors de 12 anys, familiars fins al segon grau o altres persones dependents convivents que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateixes.** En un termini màxim de 15 dies l'empresa ha de comunicar la resolució de la sol·licitud. En cas de denegació o de plantejar una proposta alternativa, l'empresa haurà de justificar-ne les raons objectives. L'adaptació finalitza quan decauen les causes que la motiven.

