

PERMISOS I LLICÈNCIES REGULATS A LLEI 8/2006, de 5 de juliol, DE MESURES DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL DEL PERSONAL AL SERVEI DE LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES DE CATALUNYA, D'APLICACIÓ AL PERSONAL D'INSTITUCIONS SANITÀRIES, EN RELACIÓ AMB EL QUE ESTABLEIX LA LLEI 7/2007, DE 12 d'abril DE L'ESTATUT BÀSIC DE L'EMPLEAT PÚBLIC.

PERMÍS O LLICÈNCIA	DURADA	GAUDIMENT	NORMATIVA	JUSTIFICACIÓ
Permís per matrimoni	Quinze dies naturals consecutius	Quinze dies naturals consecutius per matrimoni o inici convivència. En el període d'un any des de la data del casament o convivència.	Art. 9 Llei Conciliació	<ul style="list-style-type: none"> - Documentació acreditativa: llibre de família del matrimoni. - Per a l'acreditació de les unions estables de parella, en el cas de parelles heterosexuales, caldrà acreditar o bé 2 anys de convivència o bé escriptura pública. Per a les parelles homosexuals, l'acreditació comporta l'emissió de l'acte de notorietat o bé escriptura pública.
Permís per matrimoni d'un familiar	1 dia d'absència del lloc de treball ampliable a 2 dies	Matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat 1 dia d'absència del lloc de treball, ampliable a dos dies en cas que tingui lloc fora del territori de Catalunya. <u>Comentari: Ha de coincidir amb dia laborable</u>	Art. 10 Llei Conciliació	<ul style="list-style-type: none"> - Documentació acreditativa: document que justifiqui el dia i lloc de realització de la cerimònia i acreditació de la consanguinitat o afinitat.
Permís per naixement, adopció o acolliment	5 dies laborables consecutius per al progenitor que no gaudeixi del permís per maternitat. Aquest permís és ampliable per part, adopció o acolliment múltiple a 10 dies per 2 fills i a 15 per a 3 o més.	<p>En el termini de 10 dies laborables a partir del fet causant, sense fraccionament i consecutius.</p> <p>Es dona el mateix tractament en els casos d'adopció o acolliment, tant permanent com preadoptiu o simple (en aquest cas amb durada no inferior a 1 any).</p> <p>En el cas de les parelles homosexuals, el gaudirà qui no gaudeixi del permís per maternitat.</p> <p>Si el gaudiment és compartit, l'opció és a càrrec dels progenitors. En tot cas, les caldrà aportar que justifiqui que la persona beneficiària ostenta la guarda legal del menor.</p>	Art. 12 Llei Conciliació i EBEP	<ul style="list-style-type: none"> - Llibre de família o document acreditatiu de la guarda legal. - Resolució administrativa o sentència judicial de la constitució de l'adopció

PERMÍS O L·LICÈNCIA	DURADA	GAUDIMENT	NORMATIVA	JUSTIFICACIÓ
<p>Permís per maternitat</p>	<p>Setze (16) setmanes ininterrompudes ampliables en cas de part, acolliment o adopció múltiple a dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon.</p>	<p>En el cas de filiació biològica el permís pot començar abans o després del part. Sis primeres setmanes són de descans obligatori per la mare.</p> <p>En cas d'adopció o acolliment, el permís computa a partir de la sentència judicial per la que es constitueix l'adopció o a partir de la resolució administrativa d'acolliment. En cas d'adopció internacional es pot avançar 4 setmanes (art. 49 b) EBEP).</p> <p><u>Comentari: no es té en compte l'edat de l'adoptat o acollit</u></p> <p>En el cas necessari de desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, en els casos d'adopció o acolliment internacional, es tindrà un permís de fins a 2 mesos de durada, amb percepció de les retribucions bàsiques (art. 49 b) EBEP).</p> <p>Es dona el mateix tractament en els casos d'adopció o acolliment, tant permanent com preadoptiu o simple (en aquest cas amb durada no inferior a 1 any).</p> <p>Pel permís per adopció o acolliment en el supòsit de què tots dos progenitors treballin, el permís es distribuirà a opció dels interessats, que el podran gaudir de forma simultània o successiva sempre en períodes ininterromputs (art. 49 b) EBEP)</p> <p>L'altre progenitor podrà continuar gaudint del permís de maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball aquesta es trobi en situació d'IT (art. 49 a) EBEP)</p> <p>Es pot gaudir a temps parcial, de forma ininterrompuda amb acord previ entre persona afectada i òrgan competent per concessió. En cas de filiació biològica es pot gaudir a temps parcial a partir de la sisena setmana posterior al part. Incompatible amb permís lactància, reducció de jornada per guarda legal i permís fills prematurs, gaudit de manera simultània, però sí és compatible si es gaudeix successivament.</p> <p>Quan coincideixi total o parcialment amb el període de vacances, les vacances es gaudiran un cop finalitzat el permís, encara que hagi acabat l'any natural (casos que preveu l'art. 59 de la Llei 3/2007 d'Igualtat).</p> <p>Durant el gaudiment d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració (art. 49 a) EBEP)</p>	<p>Art. 11 Llei Conciliació i art. 49 EBEP</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Llibre de família o document acreditatiu de la guarda legal. - Resolució administrativa o sentència judicial de la constitució de l'adopció - Informe de maternitat

PERMÍS O L·LICÈNCIA	DURADA	GAUDIMENT	NORMATIVA	JUSTIFICACIÓ
Permís de paternitat	4 setmanes consecutives	<p>Es pot gaudir durant el període comprès des del finiment del permís per naixement del fill/a, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins que fineixi el permís per maternitat, o també immediatament després del finiment d'aquest permís.</p> <p>Ja no cal que l'altre progenitor treballi</p> <p>Aquest permís es configura de gaudiment exclusiu per al pare, llevat de les famílies monoparentals, o l'altre progenitor en el cas de famílies homoparentals, en el sentit de facilitar la corresponsabilitat familiar d'ambdós progenitors en la cura del fill.</p> <p>En conseqüència, només s'acumularà al permís de maternitat en el supòsit previst a la Llei en relació a les famílies monoparentals que tinguin la custòdia exclusiva del fill o filla.</p> <p>Incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins la finalització del permís.</p> <p>El progenitor d'una família monoparental que tingui guarda legal exclusiva del fill podrà gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat. Quan coincideixi total o parcialment amb el període de vacances, les vacances es gaudiran a continuació de finalitzat el permís, encara que hagi acabat l'any natural (casos que preveu l'art. 59 de la Llei 3/2007 d'Igualtat).</p> <p>És incompatible amb l'autorització de compatibilitat.</p>	<p>Disp. Add. Tercera, de la Llei 5/2007, de 4 de juliol</p> <p>Art. 13 Llei Conciliació i EBEP</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Llibre de família o document acreditatiu de la guarda legal. - Resolució administrativa o sentència judicial de la constitució de l'adopció - Documentació acreditativa de la finalització del permís de maternitat (p.ex. comunicat de baixa maternal) o setzena setmana posterior al part o adopció
Mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al 2n grau	<p>De 2 a 4 dies laborables</p> <p>Excepcionalment fins a 6 dies laborables per motius degudament justificats.</p>	<p>Fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada de 2 dies laborables ampliables fins a 4 dies en cas que el fet es produeixi en un municipi diferent al del lloc de treball.</p> <p>Es podran realitzar dins dels deu dies següents a la realització del fet causant, en dies laborables i consecutius (de dilluns a dissabte).</p> <p>(Computarem com a dies laborables, d'acord amb la seva jornada laboral).</p> <p>L'hospitalització suposa la pernoctació en el centre sanitari.</p>	Art. 19 Llei Conciliació	<ul style="list-style-type: none"> - Documentació acreditativa segons el fet causant (certificació de defunció, l'hospitalització o de la malaltia greu)

PERMÍS O LLICÈNCIA	DURADA	GAUDIMENT	NORMATIVA	JUSTIFICACIÓ
Permís per lactància	1 hora diària d'absència del lloc de treball. 2 diàries per 2 o més fills Durada màxima 20 setmanes	<p>Divisible en dues fraccions de mitja hora.</p> <p>Permís s'inicia un cop finalitzat el permís de maternitat i té una durada de 20 setmanes.</p> <p>Es pot compactar, tenint en compte necessitats del servei. (Instrucció 1/2007 de l'ICS)</p> <p>D'aplicació en els mateixos termes per als casos d'adopció i acolliment.</p> <p>És acumulable a la reducció jornada, tant en el gaudiment diari com compactat, o bé es pot compactar només el permís de lactància.</p> <p>Si coincideix en la meteixa persona el dret al permís de lactància i al permís de paternitat, la data d'inici del còmput del permís de lactància no variarà.</p>	Art. 14 Llei Conciliació i EBEP	<ul style="list-style-type: none"> - Llibre de família o document acreditatiu de la guarda legal. - Resolució administrativa o sentència judicial de la constitució de l'adopció - Documentació acreditativa de la finalització del permís de maternitat o setzena setmana posterior al part o adopció
Permís per a atendre fills prematurs	Màxim 13 setmanes	<p>En el cas de naixement d'un fill/a prematur o que hagi d'ésser hospitalitzat a continuació del part, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de 13 setmanes. (art. 49 a) EBEP)</p> <p>Aquesta hospitalització s'ha de produir en el moment del naixement o dins del primer mes de vida del nadó.</p> <p>Aquest permís s'inicia a partir de la finalització del permís per maternitat (o paternitat) o de la setzena setmana posterior al part, adopció o acolliment.</p> <p>Quan coincideixi total o parcialment amb el període de vacances, les vacances es gaudiran un cop finalitzat el permís, encara que hagi acabat l'any natural (casos que preveu l'art. 59 de la Llei 3/2007 d'Igualtat).</p> <p>En aquests casos l'inici del còmput de la lactància, la paternitat i la reducció de jornada d'un terç amb el 100% esdevé igualment al finiment del permís de maternitat o de la 16a setmana posterior al part, adopció o acolliment.</p>	Art. 15 Llei Conciliació	<ul style="list-style-type: none"> - Llibre de família. - Certificat acreditatiu de l'hospitalització.

PERMÍS O L·LICÈNCIA	DURADA	GAUDIMENT	NORMATIVA	JUSTIFICACIÓ
Permís per atendre fills discapacitats	Dues (2) hores de flexibilitat horària diària	Els progenitors amb fills discapacitats tenen dret conjuntament, a permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. També tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària per a conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on rebi atenció els descendents amb discapacitat.	Art. 17 Llei Conciliació	<ul style="list-style-type: none"> - Llibre de família . - Justificant del centre. - Certificat oficial acreditatiu de la discapacitat
Permís prenatal	Temps indispensable	Les dones embarassades tenen dret a absentar-se del lloc de treball el temps necessari per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, prèvia justificació de la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball. Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins de la jornada de treball.	Art. 18 Llei Conciliació	<ul style="list-style-type: none"> - Document justificatiu de la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball emès per l'òrgan o entitat competent.
Permís sense Retribució per atendre un familiar	De 10 dies fins a 3 mesos prorrogables, excepcionalment fins a tres mesos més.	Permís sense retribució per atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat. Comentari: No condicionat a malaltia greu.	Art. 20 Llei Conciliació	<ul style="list-style-type: none"> - Document que justifiqui relació parental - Informe mèdic o certificat ICASS

PERMÍS O L·LICÈNCIA	DURADA	GAUDIMENT	NORMATIVA	JUSTIFICACIÓ
Permís per situacions de violència de gènere	Hores de flexibilitat horària necessàries	Les dones víctimes de situacions de violència de gènere que hagin d'absentar-se del lloc de treball per aquest motiu, tindran dret a que aquests faltes d'assistència es considerin justificades, d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. Tindran dret a les hores de flexibilitat horària que siguin necessàries per a la seva protecció o assistència social.	Art. 21 Llei Conciliació	- Document acreditatiu que justifiqui la necessitat
Permisos de flexibilitat horària recuperable	Mínim d'una hora i màxim de set.	Aquests permisos s'autoritzen per visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau, per a reunions de tutoria amb els docents dels fills. El temps d'absència s'haurà de recuperar durant la mateixa setmana en què s'hagi gaudit del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquests permisos poden ser puntuals o periòdics.	Art. 22 Llei Conciliació	- Document acreditatiu del fet causant

PERMÍS O L·LICÈNCIA	DURADA	GAUDIMENT	NORMATIVA	JUSTIFICACIÓ
Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució	Màxim d'un terç de la jornada de treball.	<p>Màxim d'un terç de la jornada de treball:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Per tenir cura d'un fill o filla sempre que es tingui la guarda legal i el pare i la mare treballin, els dos progenitors treballin. 100% retribucions <p>Durada màxima d'un any a partir de la finalització del permís de maternitat o de la setena setmana posterior al part, acolliment o adopció. En cas que s'hagi gaudit del permís de paternitat, la durada de la reducció es computa de manera consecutiva a partir de la finalització d'aquest.</p> <p>Es dona el mateix tractament en els casos d'adopció o acolliment, tant permanent com preadoptiu o simple (en aquest cas amb durada no inferior a 1 any).</p> <p>Possibilitat compactació de jornada, en jornades consecutives senceres, segons necessitats del servei. (Instrucció 1/2007 de l'ICS)</p> <p>El treballador ha d'especificar l'horari i es pot acumular a la lactància.</p> <p>El percentatge de reducció de jornada no és ampliable en cas de part, adopció o acolliment múltiple, ni per cap altre supòsit.</p> <p>És incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que han de restar suspeses, d'ofici, fins a la finalització de la situació.</p>	Art. 24 Llei Conciliació i EBEP	<ul style="list-style-type: none"> - Llibre de família o document acreditatiu de la guarda legal. - Resolució administrativa o sentència judicial de la constitució de l'adopció - Documentació acreditativa de la finalització del permís de maternitat (p.ex. comunicat de baixa maternal) o setena setmana posterior al part o adopció
Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda	Reducció de jornada de treball equivalent al temps que hi hagin de dedicar.	<p>Persones amb discapacitat legalment reconeguda, que per aquest motiu hagin de rebre tractament en centres públics o privats, tenen dret a una reducció de jornada de treball equivalent al temps que hi han de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres. Sempre i quan justifiquin la necessitat que es dugui a terme en horari laboral.</p> <p>És incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que han de restar suspeses, d'ofici, fins a la finalització de la situació.</p>	Art. 25 Llei Conciliació	<ul style="list-style-type: none"> - Certificat oficial de l'ICASS de la discapacitat legalment reconeguda. - Certificat del centre conforme han de rebre tractament, i que quedi justificat de la necessitat de què aquest s'han de realitzar en horari laboral.

PERMÍS O LLICÈNCIA	DURADA	GAUDIMENT	NORMATIVA	JUSTIFICACIÓ
<p>Reducció de jornada d'un terç o la meitat amb dret al 80% o 60% de les retribucions</p>	<p>Amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució respectivament.</p>	<p>Supòsits:</p> <ul style="list-style-type: none"> . Les dones víctimes de violència de gènere, per tal de fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social íntegra. . Per tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que es tingui la guarda legal. . Per tenir cura d'una persona amb una discapacitat física, psíquica o sensorial disminuïda, que no realitzi cap activitat retribuïda, sempre que es tingui la guarda legal. . Per tenir a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65%, o amb un grau de dependència que li impedeixi ser autònom, o que requereixi dedicació o atenció especial. <p>És incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que han de restar suspeses, d'ofici, fins a la finalització de la situació.</p>	<p>Art. 26 Llei Conciliació</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Documentació acreditativa segons el fet causant.

SITUACIONS ADMINISTRAT.	DURADA	GAUDIMENT	NORMATIVA	JUSTIFICACIÓ	OBSERVACIONS
Excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla	Durada màxima de 3 anys des del naixement o de la sentència o resolució judicial en cas d'acolliment i adopció.	Es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o resolució judicial o adm. en cas d'adopció o acolliment. Període d'excedència computa a efectes de triennis, de consolidació del grau personal i sistema de previsió o drets passius. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat. Durant tot el període d'excedència es té dret a la reserva del lloc amb destinació definitiva. El personal en aquesta situació podran participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració (art. 89.4 EBEP)	Art. 4 Llei Conciliació	<ul style="list-style-type: none"> - Llibre de família o document acreditatiu de la guarda legal. - Resolució administrativa o sentència judicial de la constitució de l'adopció - Documentació acreditativa de la finalització del permís de maternitat (p.ex. comunicat de baixa maternal) o setzena setmana posterior al part o adopció 	
Excedència voluntària per a tenir cura de familiars	Mínim de tres mesos i màxim de tres anys	Familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que no es pugui valer, i no pugui exercir cap activitat retribuïda. Aquest temps computa a efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i de sistema de previsió o drets passius. Es té dret a reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat. El personal en aquesta situació podran participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració (art. 89.4 EBEP)	Art. 5 Llei Conciliació	<ul style="list-style-type: none"> - Documentació acreditativa que correspongui. 	(Normativa actual: art. 67.1.b Llei 55/2003-Excedència voluntària per reagrupació familiar)
Excedència voluntària per al manteniment de la convivència	Durada mínima de dos anys i màxima de quinze.	Quan el cònjuge o convivent hagi de residir en un altre municipi per haver obtingut un lloc de treball estable. No computa a efectes de triennis, de grau personal i de drets passius, ni comporta la reserva de la destinació. No és d'aplicació al personal interí	Art. 6 Llei Conciliació	<ul style="list-style-type: none"> - Documentació acreditativa del fet causant. 	Exclòs d'aplicació al personal interí. Normativa actual: Excedència voluntària pre reagrupació familiar art. 67.1.b Llei 55/2003)

SITUACIONS ADMINISTRAT.	DURADA	GAUDIMENT	NORMATIVA	JUSTIFICACIÓ	OBSERVACIONS
Excedència voluntària per de violència gènere	Pel temps que ho sol·licitin	<p>S'atorgarà a aquelles dones víctimes de violència de gènere pel temps que ho sol·licitin, sense necessitat de període mínim de serveis ni termini de permanència en la situació.</p> <p>Durant els dos primers mesos tindrà dret a percebre les retribucions íntegres i, en el seu cas, les prestacions familiars per fills a càrrec (art. 89.5 EBEP).</p> <p>Aquest temps computa a efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i de sistema de previsió o drets passius.</p> <p>Comporta reserva del mateix lloc de treball durant sis mesos, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini. <u>Comentari: fins a un màxim de 18 mesos, prorrogables de 3 en 3 mesos)</u></p>	Art. 7 Llei Conciliació i EBEP	- Documentació acreditativa del fet causant	

PERMISOS, LICÈNCIES I REDUCCIONS DE JORNADA (altres)

PERMÍS/ LICÈNCIA/ REDUCCIÓ DE JORNADA	<u>DURADA</u>	OBSERVACIÓ	NORMATIVA	JUSTIFICACIÓ
Trasllat de domicili	1 dia, si no comporta trasllat a una altra localitat. Fins a 4 dies, si hi ha canvi de localitat.	En el cas de trasllat amb canvi de localitat, s'ha de tenir en compte la distància del trasllat.	Art. 96 DL 1/1997	- Documentació acreditativa (p.ex. certificat d'empradronament)
Per a exàmens finals en centres oficials/ i altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els centres esmentats	1 dia, per a exàmens finals. Per altres proves definitives i alliberadores, el temps indispensable per fer-les.	Per a exàmens finals s'entenen els exàmens finals o alliberatoris de la totalitat d'una matèria. Per altres proves definitives d'avaluació i alliberadores, es consideren els exàmens parcials sobre una matèria. Per centres oficials s'ha d'entendre tots aquells que, essent oficials, imparteixen ensenyaments per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional reconegut.	Art. 96 DL 1/1997	- Certificat del centre.
Per a deures inexcusables de caràcter públic o personal	Durant el temps indispensable per a complir-los.	El deure inexcusable és aquella obligació que té una persona, l'incompliment del qual li comportaria una responsabilitat d'indole civil, penal o administrativa. Per tant, no tenen aquesta consideració les absències que estiguin causades per motius constitutius d'assumptes personals (p.ex. notaris....)	Art. 96 DL 1/1997	- Cal aportar documentació acreditativa.

PERMÍS/ LLICÈNCIA/ REDUCCIÓ DE JORNADA	DURADA	OBSERVACIÓ	NORMATIVA	JUSTIFICACIÓ
Permís per assumptes personals	9 dies (En funció de la seva jornada de treball anual o setmanal, segons el cas, o els que corresponguin per un període inferior a l'any)	Es podrà gaudir de 9 dies de permís per assumptes personals sense justificació per a cada any complet de servei o la part proporcional que correspongui quan el temps efectivament treballar sigui inferior a l'any. La seva concessió està subordinada a les necessitats del servei.		Sense justificació.
Dies addicionals de lliure disposició per raó dels serveis prestats	6 i 7 triennis: 2 dies addicionals 1 dia més per cada trienni a partir del 8è	A més dels dies de lliure disposició (9 dies), dret a disfrutar de 2 dies addicionals en complir el 6è trienni, incrementant-se en un dia addicional per cada trienni complet a partir de l'octau.	Art. 48.2 EBEP	
Dies addicionals (Premi antiguitat)	En funció dels serveis prestats a l'Administració de la Generalitat de Catalunya	El premi el pot gaudir tot el personal a partir de l'any natural següent al compliment del primer any d'antiguitat. S'han de gaudir a continuació de les vacances. (* S'ha de tenir en compte en funció de la jornada de treball anual/setmanal. (Veure documentació annexa sobre criteris d'aplicació del dret al gaudiment)	III Acord Mesa General	Dies addicionals anual: a) Entre 15 i 19 anys, ambdós inclosos, de serveis: 1 dia laboral b) Entre 20 i 24 anys, ambdós inclosos, de serveis: 2 dies laborals c) Entre 25 i 29 anys, ambdós inclosos, de serveis: 3 dies laborals d) Entre 30 i 34 anys, ambdós inclosos, de serveis: 4 dies laborals e) 35 anys o més de serveis: 5 dies laboral

PERMÍS/ L·LICÈNCIA/ REDUCCIÓ DE JORNADA	DURADA	OBSERVACIÓ	NORMATIVA	JUSTIFICACIÓ
<p>Vacances i dies complementaris</p>	<p>1 mes o 22/23 dies</p>	<p>Anualment, el personal tindrà dret a les vacances retribuïdes amb durada no inferior a 30 dies naturals o al temps que correspongui en funció del temps treballat.</p> <p>Les vacances s'han de gaudir dins l'any natural (de l'1 de gener fins al 31 de desembre)</p> <p>Les vacances es poden gaudir en períodes fraccionats, i cadascuna de les diferents fraccions ha de ser com a mínim d'una setmana natural.</p>	<p>Circular 12/1988</p> <p>Instrucció de Funció Pública de 6/6/2007</p>	<p>Dies complementaris (sempre que es gaudeixin dins d'un mateix mes):</p> <p>En funció del mes de gaudiment de vacances:</p> <p>Mes febrer: 5 dies complementaris lleure</p> <p>Mes març: 4 dies complementaris lleure</p> <p>Mes abril: 3 dies complementaris lleure</p> <p>Mes maig: 2 dies complementaris lleure</p> <p>Mes octubre: 2 dies complementaris lleure</p> <p>Mes novembre: 3 dies complementaris lleure</p> <p>(*) En els supòsits que les vacances no es gaudeixin dins d'un mateix mes, comprenent períodes corresponents a dos mesos consecutius es gaudirà d'1 sol dia complementari de lleure quan les vacances corresponguin a fraccions dels mesos de maig i juny, i de 2 dies quan corresponguin a fraccions dels mesos de novembre i desembre o gener i febrer.</p> <p>En la resta de casos, s'aplicarà el nombre més baix de dies complementaris de lleure entre els assignats als dos mesos que es tracti.</p>

PERMÍS/ LLICÈNCIA/ REDUCCIÓ DE JORNADA	DURADA	OBSERVACIÓ	NORMATIVA	JUSTIFICACIÓ
Llicència Per estudis relacionats amb el lloc de treball	El temps indispensable	La concessió resta subordinada a l'informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual el professional presta els seus serveis. Només poden gaudir d'aquest permís el personal amb nomenament d'estatutari fix	Art. 95 DL 1/1997 Art. 61 EM	- Documentació acreditativa
Assumptes propis sense cap retribució	Màxim 6 mesos cada dos anys	La concessió està subordinada a les necessitats del servei. Només poden gaudir d'aquest permís el personal amb nomenament d'estatutari fix	EM DL 1/1997	
Formació	Fins a 40 hores a l'any	Ha d'estar relacionada amb el lloc de treball. La concessió està subordinada a les necessitats del servei.	III Acord Mesa General	
Reducció voluntària per interès particular	Per un període de 6 mesos prorrogables per períodes successius d'igual durada	El personal amb nomenament d'estatutari fix a l'ICS podrà sol.licitar, per interès particular, la reducció de la jornada de treball, amb caràcter general un percentatge del 50%. Els percentatges de reducció de jornada diferents del general es determinaran per lliure acord entre la direcció del centre de treball o SAP i la persona que ho sol.liciti. La seva concessió resta sotmesa a la disponibilitat organitzativa i a les necessitats del servei. Una vegada concedida la reducció, el personal no podrà sol.licitar acollir-se de nou a la jornada ordinària que tingui establerta fins a la finalització del període vigència de l'autorització. La reducció de jornada comportarà la reducció proporcional de la totalitat de les seves retribucions.	II Acord Mesa Sectorial	- Sol.licitud de la persona interessada

Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l' Estatut Marc del personal estatutari dels Serveis de Salut

Capítol XI

SITUACIONS ADMINISTRATIVES

Situacions del personal estatutari

Article 62. Situacions

1.- Règim general del personal estatutari fix

- a.- servei actiu
- b.- serveis especials
- c.- serveis sota altre règim jurídic
- d.- excedència per serveis en el sector públic
- e.- excedència voluntària
- f.- suspensió de funcions

2.- Les comunitats autònomes podran establir els supòsits de concessió i règim relatius a les situacions:

- expectativa de destí
- excedència forçosa
- excedència voluntària incentivada
- altres situacions administratives d'aplicació al seu personal estatutari
sens perjudici de l'establert a l'art. 12 (mesures d'optimització de recursos humans)

3.- és d'aplicació al personal estatutari la situació d'excedència per a la cura de familiars (Llei 39/1999, de 5 de novembre), de conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

EM: Estatut Marc

DL: Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre

RLT: Relació de Llocs de Treball

SITUACIÓ	DEFINICIÓ/REQUISITS	DRETS DERIVATS/EXCEPCIÓ/OBSERVACIÓ	NORMATIVA	JUSTIFICACIÓ
Servei actiu	<p>1.- quan presti els serveis corresponents al seu nomenament quan desenvolupi un lloc de treball de les RLT de les administracions públiques obertes al personal estatutari.</p>	<p>Drets derivats:</p> <p>2.- tots els drets i obligacions inherents a la seva condició es regeixen per aquesta llei i les normes corresponents al personal estatutari del servei de Salut corresponent</p> <p>3.- es mantenen en situació de servei actiu quan es troben en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • comissions de servei • vacances o permisos • situacions d'incapacitat temporal • desenvolupament de les funcions corresponents a un altre nomenament (art. 35: promoció interna temporal) <p>4.- els que han estat declarats suspesos provisionals(amb les limitacions esmentades a l'article 75)</p>	Art. 63 EM	-
Serveis especials	<p>Definició/Requisits:</p> <p>1. d'acord amb l'establert amb caràcter general per als funcionaris públics (*)</p> <p>i quan accedeixin a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • formació especialitzada sanitària mitjançant residència • llocs directius d'organitzacions internacionals • llocs directius de les administracions públiques • llocs directius dels serveis de Salut • llocs directius de les institucions o centres sanitaris del Sistema Nacional de Salut 	<p>Drets derivats:</p> <ul style="list-style-type: none"> - còmput a efectes d' antiguitat i carrera (si s'escau) - percepció de triennis - reserva del lloc d'origen 	Art. 64 EM	<p>- Sol.licitud de la persona interessada.</p> <p>a.- Residents(MIR/LLIR):</p> <p>*àmbit de l'ICS: la documentació ja consta a l'administració només seria necessària la seva petició.</p> <p>* si és fora de l'ICS: documentació acreditativa</p> <p>b.- Accés a llocs directiu: documentació de la designació: nomenament, contracte...</p>

	2. professionals estatutaris que es trobin autoritzats per prestar serveis o col·laborar, durant un període superior a sis mesos, amb ONG o complir missions en programes de cooperació nacional o internacional.	Drets derivats: <ul style="list-style-type: none"> còmput a efectes d'antiguitat reserva del lloc d'origen 		Sol·licitud de la persona interessada. - Autorització per prestar serveis més de 6 mesos a una ONG,... :Oferiment ONG, organització de què es tracti, còpia de l'autorització
Serveis sota altre règim jurídic	Personal estatutari fix que accepti oferta de canvi de relació contractual efectuada pels serveis de Salut, per passar a prestar serveis en un centre amb gestió assumida per una entitat creada o participada pel propi servei de Salut (en un mínim d'un 50 %).	Drets derivats: <ul style="list-style-type: none"> còmput a efectes d'antiguitat. durant els tres primers anys: <ul style="list-style-type: none"> * dret a la reincorporació al servei actiu, *amb la mateixa categoria i àrea de Salut d'origen, o, si no és possible, en àrees limítrofes a la mateixa. 	Art. 65	- Sol·licitud de la persona interessada - Còpia del contracte que ha de donar lloc a la situació
Excedència per serveis en el sector públic	en qualsevol administració pública: <ul style="list-style-type: none"> passar a prestar serveis en altra categoria estatutària passar a prestar serveis com a funcionari passar a prestar serveis com a personal laboral 	Drets derivats: Reconeixement d' antiguitat i carrera professional, si s'escau: en el moment del reingrés al servei actiu Excepció: <ul style="list-style-type: none"> autorització de compatibilitat. passar a prestar serveis en organismes públics no els correspongui restar en una altra situació. Definició sector públic: Entitats en què l'administració tingui una participació igual o superior al 50 % o, en tot cas, tinguin una situació de control efectiu. El personal estatutari en aquesta situació administrativa no percebrà retribucions	Art. 66	Sol·licitud de la persona interessada Fotocòpia del nomenament en el Diari Oficial de què es tracti (DOGC, BOE, BOP, ...) Llevat el personal estatutari de l'ICS que accedeix a una altra categoria estatutària en el propi ICS Altres entitats: certificat/declaració de l'entitat a efectes d' EM i revisió per part de l' assessoria jurídica

<p>Excedència voluntària</p>	<p>1.- Declaració: d'ofici o a petició de l'interessat</p> <p>a.- a petició de l'interessat</p> <ul style="list-style-type: none"> • per interès particular <p>Requisits:</p> <ul style="list-style-type: none"> • serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques • termini: els cinc anys immediatament anteriors. • que ho permetin les necessitats del servei. <ul style="list-style-type: none"> • cal motivar-ne la denegació • no es pot concedir als professionals sotmesos a expedient disciplinari. • termini mínim de permanència: 2 anys <p>b.- a petició de l'interessat</p> <ul style="list-style-type: none"> • per agrupació familiar (És d'aplicació la Llei 39/1999 i Llei 8/2006) <p>c.- declaració d'ofici</p> <p>si no es compleix amb l'obligació de sol·licitar el reingrés al servei actiu des d'una altra situació, generada per una causa determinada, una vegada finalitzada la mateixa.</p> <p>si es perd la condició d'estatutari per pèrdua de la nacionalitat, en recuperar-la se'l declararà en situació d'excedència voluntària</p> <ul style="list-style-type: none"> • termini mínim de permanència: 2 anys 	<p>Comprovacions:</p> <p>5 anys immediatament anteriors de serveis efectius en les administracions públiques no està sotmès/a a expedient disciplinari les necessitats del servei ho permeten si les necessitats del servei no ho permeten, caldrà fer arribar a Gerència un informe motivat</p> <p>Excepció: Recuperació de la condició de personal estatutari des d'incapacitat permanent, si la revisió es produeix dins els dos anys següents a la data de la declaració d'incapacitat: l'interessat té dret a incorporar-se a una plaça de la mateixa categoria i àrea de salut que aquella en que prestava serveis</p> <p>En tots els casos</p> <ul style="list-style-type: none"> • no es perceben retribucions <p>no és computable el temps que s'hi romanguí ni als efectes de carrera professional ni de triennis</p>	<p>Art. 67</p>	<p>Per interès particular: a petició de l'interessat</p>
-------------------------------------	--	---	-----------------------	--

<p>Suspensió de funcions</p>	<p>Causa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sentència dictada en causa criminal s'imposarà com a pena en els termes de la pròpia sentència • sanció disciplinària no pot excedir de 6 anys 	<p>En tots els casos: (mentre duri la sanció)</p> <ul style="list-style-type: none"> • no prestació de serveis en cap administració pública • ni organismes públics • ni entitats de dret públic dependents o vinculades • ni entitats públiques subjectes a dret privat • ni fundacions sanitàries <p>quedarà privat de l'exercici de les seves funcions i els drets de la seva condició.</p> <p>si és superior a 6 mesos: pèrdua del lloc de treball</p>	<p>Art. 68</p>	<p>-</p>
<p>Reingrés al servei actiu</p>	<p>Definició:</p> <p>1.- Procediment de mobilitat voluntària: sistemes assenyalats en l'article 37 en qualsevol servei de Salut</p> <p>2.- Reingrés provisional</p> <ul style="list-style-type: none"> • en el mateix servei de Salut de procedència àmbit territorial i condicions: cada servei de Salut ho determina • en plaça vacant a incloure en la primera convocatòria per mobilitat que es convoqui. <p>3.- En cada servei de Salut es podrà facilitar al professional reincorporat al servei actiu la formació complementària o d'actualització de coneixements per exercir adequadament la seva professió. Aquest extrem no afectarà els drets econòmics de l'interessat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Petició de l'interessat • Existència de vacant • Ocupació de la plaça amb caràcter provisional • Inclusió de la plaça en la primera convocatòria de mobilitat voluntària • Obligatorietat de participació 	<p>Art. 69</p>	<p>Petició de l'interessat</p>

<p>Article 62.2</p>	<p>“Les comunitats autònomes poden establir els supòsits de concessió i el règim relatiu a les situacions d'expectativa de destinació, excedència forçosa i excedència voluntària incentivada, així com els d'altres situacions administratives aplicables al seu personal estatutari dirigides a optimitzar la planificació dels seus recursos humans, sense perjudici del que estableix l'article 12.”</p> <p>El desenvolupament normatiu d'aquestes situacions administratives, pel que fa a la Generalitat de Catalunya, es troba recollit pel DL 1/1997, de 31 d'octubre, entenent totes les referències a personal funcionari fetes a personal estatutari.</p> <p>a.- situació d'expectativa de destinació: article 91 DL 1/1997</p> <p>b.- situació d'excedència forçosa: article 90 DL 1/1997</p> <p>c.- situació d'excedència voluntària incentivada: article 86 DL 1/1997</p>	<p>a.- situació d'expectativa de destinació: article 91 DL 1/1997</p> <p>b.- situació d'excedència forçosa: article 90 DL 1/1997</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. És procedent de declarar l'excedència forçosa en els casos següents: <ol style="list-style-type: none"> a) Si, esgotat el període d'excedència voluntària per tenir cura d'un fill, el funcionari sol·licita el reingrés al servei actiu i aquest no és possible per manca de vacant pressupostària. b) Si, d'acord amb els procediments legalment vigents, es produeix una reducció de llocs de treball i no és possible de mantenir els funcionaris afectats en servei actiu per manca de llocs vacants amb dotació pressupostària. 2. Els excedents forçosos tenen dret a percebre les retribucions bàsiques i, si s'escau, l'ajut familiar. El temps d'excedència forçosa és computable a efectes de drets passius i de triennis. 3. Els excedents forçosos són reingressats provisionalment quan es produeix una vacant amb dotació pressupostària, i tenen dret preferent els excedents per tenir cura d'un fill, després els excedents per reducció de llocs de treball i en darrera instància els excedents procedents d'una suspensió ferma. Els excedents forçosos han de participar necessàriament en tots els concursos de trasllats que es convoquin que siguin adequats per al seu cos o escala; en cas de no fer-ho, són declarats en situació d'excedència voluntària per interès particular. <p>c.- situació d'excedència voluntària incentivada: article 86 DL 1/1997</p> <p>5.- El Govern pot aprovar mesures específiques per incentivar l'excedència voluntària, les quals han de determinar-ne</p>		-
----------------------------	--	--	--	---

		<p>l'àmbit d'aplicació, els incentius i les condicions i els requisits que cal complir per poder-la sol·licitar. En tot cas, la declaració de la situació d'excedència voluntària incentivada resta condicionada a les necessitats del servei. L'excedència voluntària incentivada té una durada de cinc anys i impedeix d'ocupar llocs de treball en el sector públic sota cap tipus de relació funcional o contractual, ja sigui de naturalesa laboral o administrativa. Un cop transcorregut el termini de cinc anys, es passa automàticament, si no se sol·licita el reingrés, a la situació d'excedència voluntària per interès particular.</p> <p>El que estableixen els apartats 3 i 4 s'aplica igualment a la situació d'excedència voluntària incentivada.</p> <p>(apartat 3. No es pot concedir excedència voluntària a un funcionari que estigui sotmès a expedient disciplinari o pendent del compliment d'una sanció, sens perjudici del que sigui establert per reglament per a determinats supòsits: lletres b) (cura d'un fill) i c) (incompatibilitats) de l'apartat 2.)</p> <p>(apartat 4: El temps que hom roman en la situació d'excedència voluntària no es computa a efectes de triennis, grau i drets passius, ni comporta reserva de plaça i destinació, sens perjudici del que estableix la lletra b) de l'apartat 2 (excedència voluntària per tenir cura d'un fill)).</p>		
--	--	--	--	--

