PERMISOS/LLICÈNCIES/VACANCES RESIDENTS		
PERMÍS/LLICÈNCIA/VACANCES	**DURADA**	**NORMATIVA**
Permís per assumptes personals	6 dies a l'any	RD 1146/2006, de 6 d'octubre, pel qual es regula la relació laboral especial de residència per a la formació d'especialistes en Ciències de la Salut. Art. 6
Festes laborals	Tenen caràcter retribuït i no recuperable. No poden excedir de 14 a l'any, de les quals dues seran locals. Es respectaran com a festes d'àmbit nacional el dia de Nadal, Any Nou, 1 de maig i 12 d'octubre.	ET art. 37.2
Permís per matrimoni o registre de parella de fet	15 dies naturals	ET art. 37.3 a)
Permís per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, i persona diferent a les anteriors que convisqui al mateix domicili i requereixi cura efectiva d'aquesta	5 dies	ET art. 37.3 b)
Permís per mort del cònjuge, parella de fet o familiars fins a 2n grau de consanguinitat o afinitat.	2 dies 4 dies en cas de desplaçament	ET art. 37.3 b) bis
Trasllat de domicili habitual	1 dia	ET art. 37.3 c)
Deure inexcusable de caràcter públic i personal, incloent-hi del sufragi actiu	El temps indispensable per al seu compliment. Si en una norma legal o convencional figura un període determinat, cal atenir-se al que aquesta norma disposi pel que fa a la durada de l'absència i a la seva compensació econòmica. Si el compliment del deure esmentat implica la impossibilitat de prestar el treball degut en més del 20% de les hores laborables en un període de 3 mesos, l'empresa pot passar el treballador afectat a la situació d'excedència que regula l'article 46.1 de l'ET. Si el treballador, pel compliment del deure o l'exercici del càrrec, percep una indemnització, cal descomptar-ne l'import del salari a què té dret en l'empresa.	ET art. 37.3 d)
Per exercir funcions sindicals o de representació del personal	En els termes establerts legalment o convencionalment.	ET art. 37.3 e)
Exàmens prenatals i tècniques de preparació al part	El temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, acolliment o guarda amb finalitat d'adopció, permís per a l'assistència a les sessions preceptives d'informació i de preparació, i per a la realització dels informes psicològics i socials preceptius previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos que hagin de tenir lloc dintre de la jornada laboral.	ET art. 37.3 f)

PERMÍS/LLICÈNCIA/VACANCES	DURADA	NORMATIVA
Permís per cura del lactant (de lactància) (8/3/2019) En els supòsits de naixement, adopció o guarda amb finalitat d'adopció o acolliment	Fins que el nounat compleix 9 mesos. Una hora d'absència que es pot dividir en dues fraccions. Increment proporcional en casos de part, adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment múltiples. Es pot substituir per una reducció de la jornada en mitja hora. Qui exerceixi el dret, voluntàriament podrà acumular-lo en jornades completes. Es podrà sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent. És un dret individual i no es pot transferir el seu exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor. Si dues persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen el dret pel mateix subjecte causant, l'empresa pot limitar l'exercici simultani per raons de funcionament de l'empresa, comunicades per escrit. Si ambdós progenitors, adoptants...exerceixen el dret amb la mateixa durada i règim, el període de gaudi es pot estendre fins que el lactant compleixi 12 mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels 9 mesos. La concreció horària i determinació del període de gaudi corresponen al treballador, dins de la seva jornada ordinària.	ET art. 37.4 i 37.7
Permís per naixement d'un fill prematur o que per qualsevol circumstància hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part	Les persones treballadores tindran dret a absentar-se del treball durant 1 hora. Així mateix tindran dret a reduir la jornada fins a un màxim de 2 hores amb deducció proporcional de les retribucions La concreció horària i determinació del període de gaudi corresponen al treballador, dins de la seva jornada ordinària.	ET art. 37.5
Reducció de la jornada per raons de guarda legal qui tingui a càrrec seu un menor de 12 anys o una persona amb discapacitat que no desenvolupi activitat retribuïda o per tenir cura directa del cònjuge o parella de fet, de familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident o malaltia greu no es pugui valer i no desenvolupi activitat retribuïda	Reducció de la jornada diària mínim 1/8 i màxim 1/2 amb disminució proporcional de les retribucions. La concreció horària i determinació del període de gaudi corresponen al treballador, dins de la seva jornada ordinària. És un dret individual. Si dues persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen el dret pel mateix subjecte causant, l'empresa pot limitar l'exercici simultani per raons de funcionament de l'empresa.	ET 37.6
Reducció de la jornada del progenitor, adoptant o acollidor caràcter preadoptiu o permanent per a l'atenció, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor a càrrec seu afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva atenció directa, contínua i permanent.	Reducció de la jornada com a mínim de 1/2 amb disminució proporcional de les retribucions, com a màxim fins que el menor compleixi 23 anys. En el cas de discapacitat superior al 65% del fill o filla, l'edat màxima son el 26 anys d'edat. Quan la persona malalta contragui matrimoni o constitueixi parella de fet, tindrà dret a la prestació el cònjuge o la parella de fet, sempre que acrediti les condicions per ser beneficiari. És necessària acreditació del Servei Públic de Salut. La concreció horària i determinació del per gaudi corresponen al treballador, dins de la seva jornada ordinària. És un dret individual. Si dues persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen el dret pel mateix subjecte causant, l'empresa pot limitar l'exercici simultani per raons de funcionament de l'empresa.	ET 37.6

PERMÍS/LLICÈNCIA/VACANCES	DURADA	NORMATIVA
Permís per situacions de violència de gènere i víctimes de terrorisme	Per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional de les retribucions o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball.	ET art. 37.8
Dret a absentar-se per causa de força major	Hores d'absència retribuïdes equivalents a 4 dies a l'any, quan sigui necessari per motius familiar urgents relacionats amb els familiars o convivents, en cas de malaltia accident i sigui indispensable la seva presència immediata. D'aplicació si s'estableix en conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, en acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors.	ET art. 37.9
Vacances	30 dies naturals a l'any	ET art. 38
Suspensió del contracte per naixement, adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment: aspectes més importants (1/1/2021)	16 setmanes, ampliables a dues setmanes més (una per a cada un dels progenitors) per discapacitat del fill o filla en el naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment o supòsits múltiple per cada fill o filla diferent del primer. En pot gaudir qualsevol dels progenitors si ambdós treballen. En el cas de part, les sis primeres setmanes són de descans obligat per a la mare. En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat s'hagi de quedar hospitalitzat a continuació del part el període de suspensió podrà iniciar-se a partir de l'alta excepte les sis setmanes obligatòries per a la mare. En cas d'adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment, la suspensió produeix efectes a partir de la resolució judicial d'adopció o la decisió administrativa de guarda amb finalitat d'adopció o acolliment. En adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ al país d'origen es pot començar fins a 4 setmanes abans.	ET art. 48.4, 48.5, 48.6
Suspensió del contracte per naixement adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment: aspectes més importants. Progenitor diferent a la mare biològica (1/1/2021)	Per a l'any 2021: per naixement: 16 setmanes, les 6 primeres s'han de gaudir de manera ininterrompuda immediatament després del part i a jornada completa. Les 10 setmanes restants, de forma acumulada o interrompuda, des de la finalització de la suspensió obligatòria posterior al part fins que el fill o filla compleixi dotze mesos. Per adopció, 6 setmanes obligatòries i ininterrompudes de gaudi a temps complet immediatament després de la resolució judicial o la decisió administrativa i un total de 10 setmanes de gaudi voluntari, de forma acumulada o interrompuda , dins dels 12 mesos següents a la resolució judicial o administrativa.	ET art. 48.4, 48.5, 48.6

PERMÍS/LLICÈNCIA/VACANCES	DURADA	NORMATIVA
Suspensió per risc durant l'embaràs o per risc durant la lactància natural: aspectes més importants	La suspensió del contracte finalitza el dia en què s'inicií la suspensió del contracte per maternitat biològica o el lactant compleixi nou mesos, respectivament, o, en els dos casos, quan desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre lloc compatible amb el seu estat.	ET art. 48.8
Suspensió contractual per permís parental	Per a cura de fil, filla o menor acollit per temps superior a un any, fins que el menor compleixi 8 anys. Durada màxima de 8 setmanes contínues o discontínues a temps complet. Permís no retribuït	ET 45.1.o)
Ampliació de la suspensió contractual per maternitat, adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment per part prematur amb falta de pes i en altres supòsits en què el nounat necessiti, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part	Si l'hospitalització és per un període superior a set dies, el període de suspensió s'amplia tants dies com el nounat estigui hospitalitzat amb un màxim de 13 setmanes addicionals.	ET art 48.4

09/11/2023