

Legislació consolidada

Versió vigent: 17.07.2018 -

Decret 175/2006, de 24 de novembre, del Consell, pel qual es regulen les condicions de treball del personal al servei de l'administració del Consell. ¹

(DOGV núm. 5397 de 28.11.2006) Ref. 6269/2006

I

El Decret 50/1989, de 18 d'abril, del Consell, va ser la primera norma que va reglamentar la jornada i horari de treball, permisos i vacances del personal de la Generalitat que prestava els seus serveis en règim de dret administratiu.

Per al personal laboral, el règim de condicions de treball es va regular, successivament, a través del I Conveni Col·lectiu i del II Conveni Col·lectiu del Personal Laboral al Servei de l'administració Autònoma, modificats parcialment ambdós pels acords adoptats fruit de la negociació entre l'administració i les organitzacions sindicals. L'esmentat règim era més beneficiós, en determinats aspectes, que el previst en l'esmentat Decret 50/1989 per al personal funcionari.

El Decret 34/1999, de 9 de març, del Consell, modificat parcialment pel Decret 80/2004, de 14 de maig, va ser la norma que, en execució de l'article 47 del Text Refós de la Llei de la Funció Pública Valenciana, aprovat per Decret Legislatiu de 24 d'octubre de 1995, del Consell, va unificar les condicions de treball de tot el personal que presta els seus serveis en l'administració del Consell.

II

Atés el temps transcorregut des de l'entrada en vigor d'aquest, així com els canvis socials i normatius que des de llavors s'han succeït, com la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores, i la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere, entre altres, i a la vista de les qüestions interpretatives que la redacció de l'anterior decret suscitava i a les quals s'ha donat resposta en la gestió diària, cal dictar un nou decret que faça realitat el mandat que la Constitució imposa als poders públics de remoció dels obstacles que impedisquen que la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives, així com complir amb l'exigència de seguretat jurídica que la Constitució Espanyola estableix en l'article 9.3.

Per l'anterior, i per tal d'aprofundir en la igualtat de gèneres i la major corresponsabilitat entre aquests, en l'especial atenció a les persones discapacitades i en la protecció integral de les víctimes de la violència de gènere, s'introdueixen en el règim jurídic del personal al servei de l'administració del Consell i els seus organismes autònoms un conjunt de mesures orientades, en la seua gran majoria, a flexibilitzar el règim de la reducció de jornada i el règim dels

¹ Este Decret està derogat pel **Decret 42/2019, de 22 de març, del Consell**, de regulació de les condicions de treball del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat (DOGV núm. 8518 de 31.03.2019 - Ref. Base de dades 002945/2019). Tingueu en compte la disposició final segona del Decret 42/2019 en allò referit a la durada de les jornades de treball.

permisos de què pot gaudir. El principi que inspira aquestes mesures és el d'aprofundir en la compatibilitat de la vida personal amb la laboral.

Dins de les mesures orientades a garantir la seguretat jurídica es troben la delimitació de supòsits de fet a través de les seues definicions, així com la inclusió en el decret de les instruccions que han servit de fonament per a la resolució de les qüestions que ha generat la seua aplicació.

III

Des d'un punt de vista formal, per a dotar el text d'una sistemàtica que contribuïska a facilitar la seua gestió i aplicació, se n'ha modificat l'estructura per mitjà d'un fraccionament del seu contingut en capítols, que són els que a continuació s'indiquen:

En el capítol I, Disposicions Generals, s'establixen l'àmbit d'aplicació de la norma i les definicions de conceptes que es repeten al llarg de l'articulat, només als efectes d'aquest decret i les normes que el desenvolupen.

El capítol II regula les condicions generals de treball, entenen per tals la jornada i l'horari, així com els potencials motius d'absència i els mitjans d'acreditació d'aquestes.

En els capítols III i IV es regulen, respectivament, els permisos i les llicències. Aquesta divisió es realitza respectant el criteri que ja s'assenyalava en la part expositiva del Decret 34/1999, de 9 de març, de manera que els permisos són aquells que, per la seua naturalesa, només necessiten ser comunicats a l'òrgan corresponent, mentre que les llicències requereixen, per al seu exercici, ser autoritzades per l'òrgan competent.

Al seu torn, aquestes se subdividixen en llicències retribuïdes i en llicències no retribuïdes.

El capítol V conté el règim de vacances del personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest decret.

Finalment, cal destacar la disposició transitòria en què es disposa com ha de dur-se a terme el pas de la jornada regulada en el Decret 34/1999, de 9 de març, i l'establida en aquest, que porta causa del Decret 80/2004, de 14 de maig, i la disposició final segona, en què es manifesta la voluntat de l'executiu de potenciar les tecnologies de la informació i comunicació, no sols en la relació amb els ciutadans, sinó també en el seu àmbit intern.

IV

Així mateix, el present decret ha sigut negociat amb les organitzacions sindicals presents en la Mesa Sectorial de la Funció Pública, pel que fa al personal funcionari, d'acord amb el que estableix l'article 32.k) de la Llei 9/1987, de 12 de juny, d'Òrgans de Representació, Determinació de les Condicions de Treball i Participació del Personal al Servei de les Administracions Públiques, i també amb les organitzacions sindicals representades en la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi del II Conveni Col·lectiu d'aplicació al personal laboral al servei de l'administració autonòmica.

V

Per tot això, i en virtut de l'habilitació legal que estableix la disposició final primera del Text Refós de la Llei de la Funció Pública Valenciana, a proposta del conseller de Justícia, Interior i Administracions Públiques, oït el Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana i amb la deliberació prèvia del Consell, en la reunió del dia 24 de novembre de 2006,

DECRETE

CAPÍTOL I. Disposicions generals

Article 1. Àmbit d'aplicació

1. El present decret s'aplicarà al personal funcionari i laboral que preste els seus serveis en l'administració del Consell i els seus organismes autònoms, llevat del personal docent, del personal dels cossos de l'administració de justícia i del personal que conste al Registre de Personal Sanitari i siga gestionat per la conselleria competent en matèria de sanitat.

2. El present decret i les seues normes de desplegament s'aplicaran al personal laboral, sense perjuí del que estableisca el conveni col·lectiu vigent que regule les seues condicions laborals.

Article 2. Definicions

Als efectes del que disposen aquest decret i les normes que el desenvolupen, s'entendrà per:

a) Parella de fet: persona que respecte del subjecte de referència manté una relació que pot acreditar a través de la inscripció en un registre públic oficial d'unions de fet.

b) Familiar: persona que mantinga respecte del subjecte de referència qualsevol grau de parentiu, acreditat segons el que disposa l'article 3.3.

Als efectes d'aquest decret, i les seues normes de desplegament, es considerarà familiar el cònjuge o parella de fet exclusivament en aquells apartats que s'establisca expressament.

c) Familiar de primer grau en línia directa, per consanguinitat o afinitat: pares, fills, pares polítics i cònjuge o parella de fet de la filla o fill.

d) Familiar de segon grau en línia directa o col·lateral, per consanguinitat: germans, iaïos, néts; o per afinitat: germans, iaïos i néts del cònjuge o parella de fet.

e) Necessitar especial dedicació: suposa que el subjecte cal que reba tractament, atenció, cures o assistència continuada per terceres persones, a causa de problemes de salut, entesa aquesta última com a benestar físic, psíquic i social.

f) Informe de l'òrgan competent de l'administració sanitària: informe de l'inspector mèdic de zona o, si el tractament es rep a l'hospital, l'informe facultatiu del metge responsable del pacient.

g) Convivència: relació basada en la cohabitació en el mateix domicili.

h) Tindre a càrrec seu: relació de dependència que no implica convivència.

i) Atenció directa: relació de dependència que implica convivència.

j) Malaltia greu: es considera com a tal l'hospitalització en institució sanitària o hospitalització domiciliària o aquella en què siga acreditada pel facultatiu responsable la seua gravetat.

Article 3. Acreditacions ²

1. La situació de convivència ha de ser acreditada per mitjà de certificat d'empadronament expedit per l'ajuntament de residència.

2. La condició de discapacitat ha de ser acreditada mitjançant una resolució o certificació oficial del grau de discapacitat expedida per la conselleria competent en la matèria o, si és el cas, òrgan equivalent d'altres administracions públiques.

Les denominacions contingudes en este decret que facen referència als termes minusvàlida, minusvàlid, discapacitat o disminuït, han d'entendre's realitzades als termes discapacitat o persones amb discapacitat.

3. El grau de parentiu i la relació familiar s'acreditarà amb el llibre o llibres de família, certificació del Registre Civil o bé amb la inscripció en qualsevol registre públic oficial d'unions de fet.

4. La guarda legal ha d'acreditar-se mitjançant una resolució judicial o document de formalització de l'acolliment familiar.

5. La situació de violència de gènere s'acreditarà per mitjà de l'orde de protecció a favor de la víctima. Excepcionalment, serà títol d'acreditació d'esta situació l'informe del Ministeri Fiscal que indique l'existència d'indícis que la treballadora afectada és víctima de violència de gènere, fins que es dicte l'orde de protecció.

6. La condició de família nombrosa, haurà d'acreditar-se per mitjà del títol oficial expedit per l'òrgan competent.

7. En els casos a què es referixen els apartats 1, 2, 4 en allò que afecta al document de formalització l'acolliment familiar, i 6, d'acord amb el que disposa el Decret 165/2010, de 8 d'octubre, del Consell, pel qual s'establixen mesures de simplificació i reducció de càrregues administratives en els procediments gestionats per l'Administració de la Generalitat i el seu sector públic, la persona afectada podrà autoritzar expressament l'òrgan gestor perquè, en nom seu procedisca a la comprovació de les dades necessàries en els arxius corresponents, i en este cas no estarà obligat a presentar els documents que acrediten els fets als quals es referixen els mencionats apartats.

² Article 3 redactat segons el **Decret 68/2012, de 7 de maig, del Consell**, pel qual es modifica el Decret 175/2006, de 24 de novembre, del Consell, pel qual es regulen les condicions de treball del personal al servei de l'Administració del Consell (DOGV núm. 6768 de 07.05.2012) Ref. Base de dades 004422/2012.

CAPÍTOL II. Condicions generals de treball

Secció 1a. Jornada de treball

Article 4. Jornada de treball³

1. La jornada laboral general del personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquesta norma amb complements específics inferiors als assenyalats en l'apartat següent serà de trenta-sis hores i quinze minuts setmanals.

2. El personal que exercisca un lloc de treball que tinga assignat un complement específic igual o superior al que es detalla per a cada un dels grups de titulació següents tindrà assignada una jornada laboral especial de trenta-vuit hores i quaranta-cinc minuts setmanals:

Grup	Complement específic
A	E038
B	E023
C	E019
D	E015
E	E013

3. Quan les necessitats del servei així ho exigisquen, el personal podrà ser requerit per a realitzar una jornada setmanal superior a l'establida en els dos apartats anteriors. Una vegada desaparega la necessitat urgent per la qual va ser requerit, l'excés d'horari serà compensat a raó de dos hores per cada hora d'excés, o dos i mitja si el requeriment es realitza en diumenge o festiu. Per a això, es tindran en compte les preferències del personal i les necessitats del servei.

Article 5. Obligacions del personal amb jornada laboral especial

1. Són obligacions del personal la jornada dels quals s'establix en l'article 4.2, les següents:

a) Respondre al requeriment per a la realització d'una jornada setmanal superior a la que li correspon, quan les necessitats del servei així ho exigisquen.

b) Estar subjecte a incompatibilitat per a exercir qualsevol altra activitat pública o privada, excepte les legalment exceptuades del règim d'incompatibilitats i les que la llei permet autoritzar per excepció.

2. El personal que ocupe un lloc de treball que tinga assignat un complement específic igual o superior a E045 podrà ser requerit per a la realització d'una jornada superior quan així ho exigisquen les necessitats del servei, en funció de la major responsabilitat inherent a estos llocs de treball. En este cas no procedirà la compensació horària prevista en l'article 4.3, ni cap compensació en concepte de gratificacions per raó del servei i gratificacions per servicis extraordinaris.

No obstant això, quan es tracte d'un supòsit dels arrellegats en l'article 3.3 del Decret 24/1997, d'11 de febrer, del Consell, sí que serà aplicable el sistema de compensació horària previst en l'article 4.3 citat.⁴

Article 6. Càmput anual de la jornada⁵

1. El càmput anual de la jornada es calcularà descomptant a les hores anuals equivalents a 52 setmanes i un dia de treball, les hores corresponents als conceptes següents:

a. 22 dies hàbils de vacances.

³ Article 4 parcial y temporalment afectat pel **Decret llei 1/2012, de 5 de gener, del Consell**, de mesures urgents per a la reducció del dèficit a la Comunitat Valenciana [2012/210] (DOGV núm. 6688 de 10.01.2012) Ref. Base de dades 000251/2012.

⁴ Número 2 de l'article 5 redactat pel **Decret 95/2014, de 13 de juny, del Consell**, pel qual es modifica el Decret 24/1997, d'11 de febrer, del Consell, sobre indemnitzacions per raó del servei i gratificacions per servicis extraordinaris, i el Decret 175/2006, de 24 de novembre, del Consell, pel qual es regulen les condicions de treball del personal al servici de l'Administració del Consell (DOGV núm. 7299 de 19.06.2014) Ref. Base de dades 005339/2014. La redacció d'aquest apartat tindrà caràcter retroactiu respecte dels servicis extraordinaris realitzats des de l'1 de gener 2013, de conformitat amb la Disposició transitòria única de Decret 95/2014, de 13 de juny.

⁵ Article 6 redactat segons el **Decret 68/2012, de 7 de maig, del Consell**

- b. 2 dies de festes locals.
 - c. 12 dies de festes d'àmbit superior.
 - d. 6 dies per permís per assumptes propis. ⁶
2. Al còmput de l'apartat anterior es descomptaran, a més:
- a. La setmana de festes locals, a raó de 10 o 12 hores i 30 minuts segons siga jornada de 36 hores i 15 minuts o 38 hores i 45 minuts respectivament.
 - b. 5 hores pel dia exempt d'assistència al treball en la setmana de festes locals.
 - c. Dos hores i mitja setmanals amb base en la previsió continguda en l'apartat quatre de l'article catorze.
3. Així mateix, hauran de descomptar-se del còmput anual 7 hores i 15 minuts o 7 hores i 45 minuts, segons siga jornada de 36 hores i 15 minuts o 38 hores i 45 minuts, respectivament, per cada un dels dies 24 i 31 de desembre.
4. Els càlculs per al còmput anual de la jornada de treball en els anys bixestos es realitzaran sobre la base de 52 setmanes i 2 dies.
5. Només als efectes de calcular el còmput anual de la jornada, es prendran com a referència les jornades a raó de 7 hores i 15 minuts o set hores i 45 minuts diàries, segons que la jornada setmanal assignada siga de 36 hores i 15 minuts o 38 hores i 45 minuts, respectivament

Article 7. Reduccions de jornada

1. Tindrà dret a una disminució de fins a la meitat de la seua jornada de treball, amb reducció proporcional de les seues retribucions:
- a) El personal que, per raons de guarda legal, tinga a càrrec seu algun xiquet o xiqueta de 12 anys o menor, o familiars que requerisquen especial dedicació, prèvia resolució o informe de l'òrgan corresponent de l'administració sanitària. A aquests efectes, tindrà la consideració de familiar el cònjuge o parella de fet.
 - b) El personal que per raons de convivència tinga al seu càrrec directe algun disminuït físic, psíquic o sensorial amb una minusvalidesa igual o superior al 33 per cent, acreditada per òrgan competent i que no exercisca activitats retribuïdes que superen el salari mínim interprofessional.
 - c) El personal que per raó de llarga o crònica malaltia no puga realitzar la seua jornada laboral completa, previ certificat d'aquest extrem per la Unitat de Valoració d'Incapacitats.
2. Quan les reduccions, a què es referix el punt 1 anterior, no superen l'hora diària, no generaran cap deducció de retribucions. La reducció d'una hora diària sense deducció de retribucions, en el cas de guarda legal de xiquets de 12 anys o menors, únicament es disfrutarà quan acredite, l'òrgan competent de l'administració sanitària, que el menor requerix especial dedicació. ⁷
3. El personal que haja d'atendre la cura del cònjuge, parella de fet o d'un familiar de primer grau, per raó de malaltia molt greu que requerisca hospitalització en institució sanitària o domiciliària, podrà gaudir d'una reducció fins al 50% de la jornada laboral, de caràcter retribuït, durant el termini d'un mes.
- En el cas que haguera més d'un beneficiari d'aquest dret que fóra personal de l'administració del Consell o dels seus organismes autònoms, podran gaudir d'aquest de forma parcial, i es respectarà, en tot cas, el termini màxim.
4. En aquells casos en què resulte compatible amb les funcions del lloc exercit i amb les del centre de treball, el personal que ocupe llocs de treball que tinguen assignats complements específics que comporten una jornada de 36,15 hores setmanals, podrà ser autoritzat a realitzar una jornada reduïda, contínua i ininterrompuda de les 9 a les 14 hores, o les equivalents si el lloc exercit està subjecte a torns, i percebrà un 75 per cent del total de les seues retribucions. ⁸
5. Les empleades víctimes de violència sobre la dona, per a fer efectiu el seu dret a l'assistència social integral, tindran dret a la reducció de la seua jornada, amb disminució

⁶ Apartat 1.d) de l'article 6, afectat pel apartat k) de l'article 48 de la **Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic** (BOE núm. 89 de 13 de Abril de 2007). "Article 48. Permisos dels funcionaris públics. Els funcionaris públics tindran els següents permisos: k) Per assumptes particulars, tres dies."

⁷ Article 7.2 parcial i temporalment afectat pel **Decret llei 1/2012, de 5 de gener, del Consell**.

⁸ L'apartat 4 de l'art. 7 esdevé inaplicable durant els exercicis 2012 i 2013, d'acord amb el que disposa el **Decret llei 1/2012, de 5 de gener, del Consell**

proporcional de la retribució, prèvia acreditació de la situació de violència exercida sobre elles, durant el temps que els serveis socials o de salut, segons siga procedent, ho acreditin. Quan la reducció no supere l'hora diària, no generarà deducció de retribucions.

6. Les reduccions de jornada d'una hora diària que no generen deducció de retribucions, no suposaran cap exempció de la realització de la jornada de vesprada.

Article 8. Disposicions comunes a les reduccions de jornada ⁹

1. Les reduccions de jornada previstes en l'article 7 són incompatibles entre si. Excepte les regulades en els apartats 7.1.c i 7.5, que seran compatibles amb les restants.

2. Si diversos empleats de l'Administració del Consell i els seus organismes autònoms tingueren dret a una reducció de jornada respecte a un mateix subjecte causant, podran disfrutar d'este dret de manera parcial.

3. El personal acollit a les anteriors reduccions de jornada veurà disminuïda proporcionalment la jornada que realitze, en les situacions previstes en l'article 14.

4. El personal que sol·licite deixar sense efecte una reducció de jornada no podrà començar a disfrutar-ne una altra per la mateixa causa fins que transcórreguen, com a mínim, tres mesos des que es va deixar sense efecte la reducció anterior.

5. Les reduccions de jornada que comporten minva de retribucions seran concedides per la direcció general competent en matèria de funció pública. En el cas que no comporten minva de retribucions, serà l'òrgan competent en matèria de personal de cada conselleria o organisme autònom qui les concedisca.

6. El funcionari haurà d'informar el responsable de la seua unitat administrativa, amb quinze dies d'antelació, de la data en què es reincorporarà a la seua jornada ordinària.

7. Al personal amb la reducció de jornada prevista en l'article 7.5 no li resulten d'aplicació els punts 4 i 6.

Secció 2a. Horari de treball ¹⁰

Article 9. Horari de treball del personal de servicis burocràtics

1. L'horari per al personal de servicis burocràtics o unitats d'índole semblant comportarà l'obertura d'estos centres una sola vesprada, la dels dijous, als efectes de poder compensar la falta d'horari setmanal corresponent

2. La jornada setmanal en les dependències administratives es realitzarà, amb caràcter general, de dilluns a divendres en règim d'horari flexible.

3. La part principal, anomenada de temps fix o estable, serà de cinc hores i mitja diàries, i serà de permanència obligatòria per a tot el personal entre les 9 i les 14 hores i 30 minuts de dilluns a divendres.

4. La part variable de l'horari estarà constituïda per la diferència entre la jornada que corresponga realitzar i les cinc hores i mitja diàries de la part de temps fix o estable de l'horari.

5. La part variable assenyalada en l'apartat anterior s'haurà de realitzar dins de la següent distribució horària:

a. Les 7.30 a les 9 hores i les 14.30 a les 17 hores de dilluns a dimecres

b. Les 7.30 a les 9 hores i les 14.30 a les 20.30 hores dels dijous, llevat que este siga festiu o inhàbil, i en este cas es realitzarà el dia hàbil immediatament anterior.

c. Les 7.30 a les 9 hores i les 14.30 a les 16 hores dels divendres.

6. Durant els mesos de juliol i agost, així com en la setmana de Pasqua i el període de vacances escolars de Nadal, Any Nou i Reis, la part variable de l'horari s'haurà de realitzar dins de la distribució horària següent:

a. Les 7.30 a les 9 hores i les 14.30 a les 17.15 hores de dilluns a dijous.

b. Les 7.30 a les 9 hores i les 14.30 a les 16 hores dels divendres.

7. Amb caràcter general, les hores de la jornada que es presten en la part flexible de l'horari es distribuïran a voluntat del personal.

Article 10. Horaris per raó de l'activitat

1. S'exclou de l'horari regulat en l'article anterior tot aquell personal que, per raó de l'activitat exercida, haja de realitzar-ne un distint, sense que en cap cas puga excedir el còmput de l'horari anual que s'establix de forma general.

⁹ Article 8 redactat segons el **Decret 68/2012, de 7 de maig, del Consell.**

¹⁰ Articles 9 a 15 redactats segons el **Decret 68/2012, de 7 de maig, del Consell.**

2. Els horaris per raó de l'activitat, els determinarà l'òrgan competent en matèria de personal, de les conselleries o organismes, prèvia negociació amb les organitzacions sindicals que tinguen la condició de representatives en l'àmbit corresponent i després de ser escoltada la junta de personal corresponent, i ha de ser aprovat amb anterioritat a la finalització de l'any anterior a la seua entrada en vigor.

Article 11. Horari del personal els servicis del qual són a torns o no són d'índole burocràtica

1. En els centres de treball en què es preste el servici a torns o que no siguen d'índole burocràtica, l'horari que s'haja de realitzar s'adaptarà a les característiques i necessitats de la prestació del servici públic dels centres i llocs de treball, sense que en cap cas puga excedir el Comput. de l'horari anual que s'establix de manera general.

2. Estos horaris es regiran per les previsions següents:

a. L'horari serà aprovat anualment per la direcció territorial a proposta de la direcció del centre, després de la prèvia negociació amb les organitzacions sindicals que tinguen la condició de representatives en l'àmbit corresponent i després de ser escoltada la junta de personal corresponent, i haurà de ser aprovat pels respectius òrgans de l'Administració de la Generalitat competents en matèria de personal amb anterioritat a la finalització de l'any anterior a la seua entrada en vigor.

b. En el cas de centres docents, amb una programació per cursos, l'horari per al personal no docent que exercisca el seu treball en estos, s'aprovarà abans de finalitzar el curs anterior a aquell en què haja d'aplicar-se. De la mateixa manera, en el cas de qualsevol altre centre que tinga una programació diferent de l'anual, l'horari s'aprovarà abans d'acabar l'exercici anterior a què corresponga aplicar-se.

c. En el cas d'aquells centres que com a conseqüència de les característiques especials de l'activitat que s'hi presta, es justifique la necessitat d'aprovar o ajustar els horaris en moments diferents de l'any, es podrà realitzar amb les garanties previstes en este article i sempre que siga amb caràcter previ a la seua entrada en vigor.

d. Així mateix, serà exposat de manera visible en cada centre de treball i hi constarà, com a mínim, el departament, el nom de la treballadora o treballador, la categoria i el torn de treball, especificant l'horari de cada torn i el còmput setmanal, mensual o anual.

e. El personal que haja d'assistir al seu lloc de treball els dies 24, 31 de desembre o el dia exempt d'assistència al treball de les festes locals, els veurà compensats per dia i mig de descans per cada un d'aquells, o la part proporcional que corresponga, en funció de la jornada laboral que efectivament realitze.

Article 12. Altres exclusions

La jornada i horari de treball previstos en els articles anteriors no seran aplicables al personal que, amb base en normes de rang superior, en disposen d'un distint.

Article 13. Recuperació d'hores

1. La diferència en còmput setmanal entre la jornada que haja de realitzar el personal per raó del lloc que ocupe i l'efectivament prestada, podrà ser objecte de recuperació dins del mes natural en què s'haja produït, o dels dos mesos següents a este.

2. El temps d'assistència a cursos, seminaris o jornades de formació organitzats per l'òrgan de la Generalitat competent en matèria de formació, o per les organitzacions sindicals firmants de l'Acord Administració-Sindicats en matèria de formació contínua, computarà com a temps de treball a tots els efectes, si tenen lloc dins de la jornada laboral, i no serà objecte de recuperació.

Article 14. Festes

1. El personal quedarà exempt de l'assistència al treball amb motiu de les festes locals que se celebren a la Comunitat Valenciana, segons es disposa a continuació:

a. El dia 18 de març, el personal el centre de treball del qual radique a la ciutat de València o en aquells altres municipis de la província on se celebren festes de Falles.

b. El dia 23 de juny, el personal el centre de treball del qual radique a la ciutat d'Alacant o en aquells altres municipis de la província on se celebren les festes de Sant Joan.

c. El dimarts de la setmana de les festes de la Magdalena, el personal el centre de treball del qual radique a la ciutat de Castelló de la Plana o en aquells altres municipis de la província on se celebren estes festes.

2. En els municipis on hi haja centres de treball de la Generalitat que no s'acullen a les setmanes de festes anteriorment establides, l'òrgan competent en matèria de personal de cada conselleria o organisme autònom, als efectes de l'aplicació de l'horari especial previst en l'apartat següent, serà l'encarregat de:

- a. Establir la data d'iniciació i finalització de la setmana de festes locals.
- b. Determinar el dia d'eixa setmana en què s'estarà exempt de l'assistència al treball.

3. S'exceptuen dels horaris generals les respectives setmanes de festes de cada un dels municipis de la comunitat autònoma en què radique el lloc de treball, en les quals regirà l'horari de 9 a 14 hores.

4. Durant els mesos de juliol i agost, així com en la setmana de Pasqua i una de les setmanes de les compreses en el període de vacances escolars de Nadal, Any Nou i Reis, la jornada de treball es reduirà en dos hores i mitja setmanals respecte a la general o especial que corresponda realitzar.

5. També s'estarà exempt de l'assistència al treball els dies 24 i 31 de desembre.

Article 15. Flexibilitat de la permanència obligatòria

1. L'horari de permanència obligatòria del personal podrà flexibilitzar-se en els casos següents:

a. En una hora diària per a aquells que tinguen a càrrec seu persones de 65 anys o majors d'esta edat, que requerisquen una especial dedicació, fills o filles menors de 13 anys, així com xiquets o xiquetes en a càrrec seu directe un familiar amb malaltia greu o amb discapacitat igual o superior al 65% fins al segon grau per consanguinitat o afinitat.

En els casos de famílies monoparentals esta flexibilització podrà ser de dos hores.

b. Dos hores diàries per als qui tinguen fills o filles, o xiquets o xiquetes en acolliment, preadoptiu o permanent, amb discapacitat, a fi de conciliar els horaris dels centres educatius ordinaris d'integració i d'educació especial, així com altres centres on estes persones discapacitades reben atenció, amb els mateixos horaris dels llocs de treball.

c. Dos hores diàries i, si és el cas, amb adaptació del torn de treball, per a les empleades víctimes de violència sobre la dona, amb la finalitat de fer efectiu el seu dret a l'assistència social integral, pel temps que acrediten els servicis socials d'atenció o salut, segons siga procedent.

d. Dos hores diàries en el cas de ser pare o mare d'una família nombrosa de categoria especial, fins que el menor dels fills tinga l'edat de dotze anys.

2. La flexibilitat en el compliment de l'horari regulada en l'apartat anterior en cap cas suposarà reducció de la jornada laboral, i el personal haurà de recuperar la disposició de les mencionades hores dins del mesm natural, o dels dos mesos següents.

Article 16. Descans setmanal

1. El personal tindrà dret a 48 hores continuades de descans, per cada període setmanal treballat, sempre que la seua aplicació no impedisca la cobertura dels serveis que es presten, i en aquest cas es fixarà l'aplicació d'aquest descans amb la participació dels representants sindicals.

2. Als centres de treball que presten el servei a torns, el gaudi de les 48 hores de descans coincidirà, necessàriament, amb un cap de setmana al mes, com a mínim.

Article 17. Pausa diària

1. Durant la jornada laboral es disposarà d'una pausa de trenta minuts de descans, computable com de treball efectiu.

2. El personal de serveis burocràtics o unitats d'índole semblant farà ús d'aquesta entre les 10 i les 12 hores.

3. Als efectes de l'apartat anterior, el personal s'organitzarà en torns amb l'aprovació del/de la corresponent cap de servei o responsable de la unitat administrativa, per tal que les dependències i serveis queden adequadament atesos.

Article 18. Control d'horari

1. El personal estarà obligat a registrar les seues entrades i eixides del centre de treball, per mitjà dels sistemes establits, a aquest efecte, pels òrgans competents en matèria de personal de les conselleries o organismes autònoms. Els centres de treball establiran els mitjans necessaris per al seu seguiment.

2. Les caps o els caps de les unitats administratives col·laboraran en el control del personal a les seues ordes, sense perjudi del control general assignat a la unitat que el tinga com a competència.

Article 19. Horari de les oficines d'atenció al públic ¹¹

1. Les oficines de les seus centrals de les conselleries, de les seus principals de les seues delegacions, direccions o servicis territorials i les oficines PROP prestaran el servici d'informació administrativa general i registre de documents en horari general d'obertura al públic de 9 a 15 hores de dilluns a dijous i de 9 a 14.30 hores els divendres.

2. Els dijous, almenys en un edifici PROP de cada capital de província, es prolongarà el servici d'informació administrativa general i registre de documents des de les 15 fins a les 19 hores ininterrompudament.

Este horari complementari serà atés pel personal que ocupe llocs de treball amb funcions de realització de l'horari especial de la unitat de registre. Els edificis administratius seran el PROP ubicat en la Rambla Méndez Núñez, 41 a Alacant; el PROP situat en Germans Bou, 47 a Castelló; i el PROP I ubicat en Gregori Gea, 27 a València o, si és el cas, aquells que, com a conseqüència de la deguda atenció a la ciutadania, puga determinar l'òrgan competent en la matèria.

3. Durant la setmana de festes locals corresponent a cada emplaçament l'horari de servici d'informació administrativa general i registre de documents que regirà serà de 9 a 14 hores de dilluns a divendres.

4. En els mesos de juliol i agost, així com en la setmana de Pasqua i en el període de vacances escolars de Nadal, Any Nou i Reis, l'horari d'atenció al públic serà el previst en l'apartat primer d'este article.

5. Sense perjudi de l'anterior, cada conselleria, per orde de la consellera o conseller respectiu, podrà disposar, per a la prestació del servici d'informació administrativa general i de registre de documents, l'establiment d'altres emplaçaments addicionals que contribuïsqen a reduir desplaçaments als ciutadans.

6. Els òrgans competents en matèria de personal de les conselleries o organismes autònoms podran establir, mitjançant una resolució, un horari ampliat de registre per a aquells procediments que impliquen una presentació molt elevada de documents en període determinat. Este horari específic es farà públic i serà vigent mentres dure el termini de presentació d'escrits, comunicacions i altres documents en el procediment corresponent.

Secció 3a. Absències

Article 20. Justificació d'absències ¹²

1. En els casos de malaltia o incapacitat temporal es regulen les situacions següents:

a) Absències aïllades d'un fins a tres dies: el personal comunicarà l'absència i la raó d'esta a la unitat de personal o òrgan o persona responsable, amb preferència durant l'hora després de l'inici de la jornada, excepte causes justificades que ho impedisquen. En tot cas, una vegada reincorporat al seu lloc, haurà de presentar el justificant expedit pel facultatiu competent.

Sense perjudi del que disposa l'article 3 del Decret 96/2014, de 13 de juny, del Consell, les absències esmentades comportaran la corresponent deducció de retribucions sempre que concórreguen els termes i les condicions previstos en la normativa aplicable en matèria d'absències al treball per causa de malaltia o accident que no done lloc a una situació d'incapacitat temporal.

b) Absència de quatre dies o més: el personal haurà de presentar l'informe mèdic de baixa en el termini de tres dies comptadors a partir del dia de l'expedició, i els informes de confirmació hauran de ser entregats en el centre de treball amb la periodicitat que determine la normativa que siga aplicable. Si no s'entreguen els esmentats informes, es descomptaran en nòmina els dies d'absència, en els termes i les condicions previstos en el punt 4 d'este article.

2. Si les absències, encara que justificades, són reiterades, es valorarà la situació entre els representants sindicals i la direcció corresponent, a instàncies de qualsevol de les parts, i es proposarà conjuntament la solució adequada al cas.

¹¹ Article 19 redactat segons el **Decret 68/2012, de 7 de maig, del Consell**.

¹² Article 20 redactat pel **Decret 96/2014, de 13 de juny, del Consell**, pel qual es determinen les condicions del règim d'absències al treball per malaltia o accident que no donen lloc a deducció de retribucions. (DOGV núm. 7299 de 19.06.2014) Ref. Base de dades 005340/2014.

3. En els supòsits de permís per maternitat biològica no caldrà la presentació d'informes intermedis o de confirmació de baixa.

4. Els descomptes per faltes d'assistència injustificades al treball o incompliment de jornada es determinaran de conformitat amb el que estableix la legislació en vigor.

5. Les faltes d'assistència al treball, totals o parcials, de les empleades públiques víctimes de violència de gènere tindran la consideració de justificades durant el temps i en les condicions en què així es determine pels servicis socials o de salut segons siga procedent.

CAPÍTOL III. Permisos

Article 21. Permís per celebració de matrimoni o unió de fet

1. El personal tindrà dret a permís el dia de la celebració del seu matrimoni o inscripció de la unió de fet.

2. Així mateix, el personal tindrà dret a permís el dia de la celebració del matrimoni o inscripció de la unió de fet dels seus pares, pares polítics, germans, germans polítics, fills, fills del cònjuge o parella de fet, néts i iaïos.

3. Si el lloc en què es realitza la celebració supera la distància de 375 quilòmetres, computats des de la localitat de residència de l'esmentat personal, el permís serà de dos dies naturals consecutius.

Article 22. Permís per matrimoni o unió de fet

1. El personal podrà gaudir de quinze dies naturals i consecutius, per raó de matrimoni o inscripció al Registre d'Unions de Fet de la Comunitat Valenciana o en qualsevol altre registre públic oficial d'unions de fet.

2. Aquest permís pot acumular-se al període vacacional i no es gaudirà necessàriament a continuació del fet causant.

3. El personal que gaudisca d'aquest permís per inscripció en un registre d'unions de fet no podrà gaudir-lo de nou en el cas de contraure matrimoni posteriorment amb la mateixa persona.

Article 23. Permisos per tècniques prenatales

Es concediran permisos al personal pel temps indispensable per a l'assistència a la realització d'exàmens prenatales i cursos de tècniques per a la preparació al part que hagen de realitzar-se dins de la jornada laboral, així com l'assistència a tractaments basats en tècniques de fecundació assistida, pel temps necessari i amb justificació prèvia.

Article 24. Permís per maternitat biològica

1. En el supòsit de part, la treballadora tindrà dret a un permís de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables per part múltiple en dos setmanes més per cada fill, a partir del segon. Així mateix, s'ampliarà en dues setmanes més en el cas que el nounat patisca discapacitat.

2. El període de permís es distribuirà a opció de la interessada, sempre que 6 setmanes siguen immediatament posteriors al part. En cas de defunció de la mare, el pare podrà fer ús de la totalitat o, si és el cas, de la part que reste del permís. El pare també podrà fer ús de la totalitat o de la part que reste del permís, quan la mare es trobe incapacitada per a exercir l'opció.

3. No obstant això, i sense perjudi de les sis setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori de la mare, en el cas que la mare i el pare treballen, aquesta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar que el pare gaudisca d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de forma simultània o successiva amb el de la mare, llevat que en el moment de la seua efectivitat la incorporació al treball de la mare supose un risc per a la seua salut. Prèvia renúncia del pare, aquest permís podrà gaudir-lo el cònjuge o parella de fet de la mare.

Article 25. Especialitats del permís per maternitat biològica

1. En el cas de naixement de fills prematurs o en els que, per qualsevol motiu, aquests hagen de romandre hospitalitzats després del part, el permís podrà començar a computar-se, a instància de la mare o, en el cas que ella morira, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària del xiquet o xiqueta. El pare també podrà fer ús d'aquest dret quan la mare es trobe incapacitada per a exercir l'opció.

2. S'exclouen del còmput de l'apartat anterior les primeres 6 setmanes posteriors al part, de descans obligatori per a la mare.

3. Mentre dure l'hospitalització posterior al part prevista en aquest article, la mare tindrà permís per a absentar-se durant dues hores diàries en tant romanga aquesta situació i amb justificació prèvia, i percebrà les retribucions íntegres.

Article 26. Permís per adopció o acolliment de menors

1. Es tindrà dret a un permís de 16 setmanes ininterrompudes:

a) En el supòsit d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins a sis anys.

b) En el supòsit d'adopció o acolliment múltiple, la duració de 16 setmanes s'ampliarà en dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon.

També, s'ampliarà en dues setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors amb més de sis anys d'edat que estiguen discapacitats o que per les seues circumstàncies i experiències personals o que, per provindre de l'estranger, tinguen especials dificultats d'inserció social i familiar, degudament acreditades pels serveis socials competents.

2. Les setmanes es comptaran a elecció del personal, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constituísca l'adopció.

3. En el cas que el pare i la mare treballen, el permís per adopció o acolliment es distribuirà a opció dels interessats, els quals podran gaudir-lo de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs.

Article 27. Permís per adopció internacional

1. El personal tindrà dret, a més del regulat en l'article 26, a gaudir d'un permís fins a dos mesos de duració, en els supòsits d'adopció internacional, quan siga necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de la persona adoptada.

2. Aquest permís podrà fraccionar-se o ser continuat, en funció de la tramitació que es requerisca a l'esmentat país d'origen del menor.

3. El personal percebrà exclusivament les retribucions bàsiques durant el període en què gaudisca d'aquest permís.

Article 28. Permís per lactants

1. El personal, per lactància d'un menor de 12 mesos o per acolliment o adopció en idèntic supòsit, tindrà dret a una hora diària d'absència del treball, que podrà dividir en dos fraccions.

2. Aquest permís serà ampliable en la mateixa proporció per part, adopció o acolliment familiar múltiple.

3. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o pel pare, en el cas que ambdós treballen, però, en qualsevol cas, només per un d'ells. Prèvia renúncia del pare, aquest permís podrà gaudir-lo el cònjuge o parella de fet de la mare.

4. El personal podrà sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumule en jornades completes el temps corresponent.

Article 28 bis. Permís per atenció de fill o filla menor, afectat per càncer o una altra malaltia greu ¹³

1. Els òrgans competents en matèria de personal de cada conselleria o organisme podran concedir, percebent les retribucions íntegres, sempre que ambdós progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent treballen, una reducció de la jornada de treball de com a mínim la mitat i com a màxim el huitanta per cent de la duració d'aquella, per a l'atenció, durant l'hospitalització i tractament continuat, de la o el fill menor d'edat afectat per càncer (tumors malignes, melanomes o carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que implique un ingrés hospitalari de llarga duració i requerisca la necessitat de la seua atenció directa, contínua i permanent acreditada pels informes de l'òrgan corresponent de l'Administració sanitària i, com a màxim, fins que la o el menor complisca els 18 anys.

2. Quan concórreguen en ambdós progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per a tindre dret a este permís o, si és el cas, puguen tindre la condició de beneficiaris de la prestació establida per a este fi en el règim de la Seguretat Social que els siga aplicable, es tindrà dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que dure la reducció de la seua jornada

¹³ Article 28bis introduït pel **Decret 68/2012, de 7 de maig, del Consell.**

de treball, sempre que l'altre progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, sense perjudici del dret a la reducció de jornada que li corresponga, no cobre les seues retribucions íntegres en virtut d'este permís o com a beneficiari de la prestació establida per a este fi en el règim de la Seguretat Social que se li aplique. En cas contrari, només es tindrà dret a la reducció de jornada, amb la consegüent reducció de retribucions.

3. Així mateix, en el cas que ambdós presten servicis en el mateix òrgan o entitat, per estos es podrà limitar l'exercici simultani del dret a la reducció de jornada, per raons fundades en el funcionament correcte del servici.

Article 29. Permís per paternitat ¹⁴

Deixat sense efecte.

Article 30. Permís per interrupció de l'embaràs

En cas d'interrupció de l'embaràs, la treballadora tindrà dret a sis dies naturals i consecutius a partir del fet causant, sempre que no es trobe en situació d'incapacitat temporal.

Article 31. Permís mèdic i assistencial

1. El personal podrà acudir durant la seua jornada laboral, per necessitats pròpies o de menors, ancians o discapacitats físics, psíquics o sensorials a càrrec seu, a:

a) Consultes, tractaments i exploracions de tipus mèdic, durant el temps indispensable per a la seua realització.

b) Reunions de coordinació dels seus centres d'educació especial.

c) Consultes de suport addicional en l'àmbit sociosanitari.

2. Les absències de la jornada de treball causades per qualsevol dels motius enumerats en l'apartat 1 duraran el temps indispensable per a la seua realització.

Article 32. Permís per defunció

1. Per defunció del cònjuge o parella de fet o d'un familiar de primer grau, en línia directa, per consanguinitat o afinitat, es tindrà dret a un permís de 4 dies.

Si el fet causant ocorre a més de 100 quilòmetres de la localitat de residència del personal, el permís serà de 6 dies.

2. Per defunció d'un familiar de segon grau en línia directa o col·lateral, per consanguinitat o afinitat, es tindrà dret a un permís de 3 dies.

Si el fet causant ocorre a més de 100 quilòmetres de la localitat de residència del personal, el permís serà de 5 dies.

3. Aquest permís es prendrà en dies naturals a partir del fet causant.

4. Aquest permís és compatible i no necessàriament consecutiu amb el de l'article següent.

¹⁴ Redacció que en fa la disposició addicional dotze del **Decret Llei 3/2018, de 13 de juliol**, del Consell, pel qual es modifica la Llei 22/2017, de 29 de desembre, de pressupostos de la Generalitat per a l'exercici 2018 (DOGV núm. 8340 bis de 17.07.2018) que estableix:

1. Mentre no s'aprove un nou decret que regule les condicions de treball del personal de l'Administració de la Generalitat, el règim jurídic de gaudi del permís de paternitat serà el que es determina a continuació, i quedaran sense efecte les previsions de l'article 29 del Decret 175/2006, de 24 de novembre, del Consell, pel qual es regulen les condicions de treball del personal al servei de l'Administració del Consell.

2. El permís de paternitat el gaudirà el pare o l'altre progenitor a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, o de la resolució judicial per la qual es constituísca l'adopció.

El gaudi del permís serà ininterromput excepte l'última setmana, que podrà gaudir-se de forma independent en un altre moment dins dels nous mesos següents a la data de naixement de la filla o fill, la resolució judicial o la decisió administrativa, quan així ho sol·licite, a l'inici del permís, el progenitor que l'haja de gaudir.

3. Igualment l'òrgan competent en matèria de personal de la conselleria o organisme en el qual preste els serveis, podrà autoritzar, quan així se sol·licite prèviament, que l'inici del permís tinga lloc en una data posterior a la del naixement de la filla o fill, la resolució judicial o la decisió administrativa abans indicades, sempre que siga abans de la finalització del permís corresponent o de la suspensió del contracte per part, adopció o acolliment de l'altre progenitor, o immediatament després de la seua finalització.

Tot això en relació amb la disposició final segona de l'esmentat Decret Llei 3/2018, que modifica l'article 69 de la Llei 10/2010, de 9 de juliol, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana, relatiu a la durada del permís de paternitat.

Article 33. Permís per malaltia greu

1. Per malaltia greu del cònjuge o parella de fet o d'un familiar de primer grau, en línia directa, per consanguinitat o afinitat, es tindrà dret a un permís de 4 dies.

Si el fet causant ocorre a més de 100 quilòmetres de la localitat de residència del personal, el permís serà de 6 dies.

2. Per malaltia greu d'un familiar de segon grau en línia directa o col·lateral, per consanguinitat o afinitat, es tindrà dret a un permís de 3 dies.

Si el fet causant ocorre a més de 100 quilòmetres de la localitat de residència del personal, el permís serà de 5 dies.

3. Es tindrà dret a aquest permís cada vegada que s'acredite una nova situació de gravetat.

4. En el cas que l'hospitalització fóra inferior als dies a què per malaltia greu es té permís i no hi haja certificat de gravetat, aquest permís es reduirà als dies que efectivament el familiar de l'afectat haja estat hospitalitzat.

5. En els supòsits de malaltia greu, hospitalització en institució sanitària o hospitalització domiciliària de llarga duració, els dies de permís podran utilitzar-se seguits o alterns, a petició del personal.

6. Aquest permís és compatible i no necessàriament consecutiu amb el de l'article anterior.

Article 34. Permís per proves selectives i exàmens

El personal disposarà de permís el dia de l'examen per a concórrer a proves selectives per a l'ingrés en qualsevol administració pública, a exàmens finals i la resta de proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials, encara que la realització de l'exercici siga compatible amb la jornada laboral.

Article 35. Permís per trasllat de domicili habitual

1. El personal disposarà de dos dies naturals consecutius per trasllat del seu domicili habitual, i haurà d'aportar justificant acreditatiu.

2. Quan el nou domicili es trobe situat a més de 100 quilòmetres de l'actual, disposarà de tres dies naturals consecutius de permís.

Article 36. Permís per deure inexcusable

1. Es tindrà dret per al compliment d'un deure inexcusable, de caràcter públic i personal, el temps indispensable.

2. S'entendrà per deure de caràcter públic i personal:

a) Citacions de jutjats, tribunals de justícia, comissaries, o qualsevol altre organisme oficial.

b) Compliment de deures ciutadans derivats d'una consulta electoral.

c) Assistència a reunions dels òrgans de govern i comissions que en depenen, quan deriven estrictament del càrrec electiu de regidora o regidor, així com de diputada o diputat.

d) Assistència com a membre a les sessions d'un tribunal de selecció o provisió, amb nomenament de l'autoritat pertinent.

e) Compliment d'obligacions que generen a l'interessat una responsabilitat d'ordre civil, social o administrativa.

Article 37. Permís per funcions representatives i formació

Es concediran permisos per a realitzar funcions sindicals, de formació o de representació del personal, en els termes en què s'establix en la normativa vigent.

CAPÍTOL IV. Llicències**Secció 1a. Llicències retribuïdes****Article 38. Llicència per assumptes propis ¹⁵**

1. Cada any natural, i fins al dia 15 de gener de l'any següent, es podrà gaudir fins a 6 dies per assumptes propis o particulars no inclosos en el capítol III.

2. El personal distribuirà els esmentats dies a la seua conveniència, amb la sol·licitud prèvia a la corresponent unitat de personal amb la suficient antelació, i tindrà en compte que

¹⁵ Article 38, afectat pel apartat k) de l'article 48 de la **Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic** (BOE núm. 89 de 12 d'abril de 2007) "Article 48. Permisos dels funcionaris públics. Els funcionaris públics tindran els següents permisos: k) Per assumptes particulars, tres dies."

l'absència no provoqe una especial dificultat en el normal desenvolupament del treball. La denegació serà motivada.

3. L'administració, prèvia negociació amb els representants sindicals, podrà dictar les normes oportunes, durant el primer trimestre de l'any, perquè el gaudi d'aquests dies no repercutisca negativament en l'adequada prestació dels serveis.

4. El personal funcionari interí i personal laboral temporal, podrà gaudir de l'esmentada llicència a raó d'un dia per cada dos mesos complets treballats en l'administració del Consell i els seus organismes autònoms.

5. Els dies d'assumptes propis anuals podran ser acumulats als permisos de maternitat, lactància, paternitat, acolliment i adopció, fins i tot, havent expirat ja l'any a què aquest període corresponga.

6. Els 6 dies anuals d'assumptes propis correspondran per any natural de prestació de serveis efectius. En els casos de llicència sense retribució o de reingrés, quan el temps de serveis prestats siga menor, es disfrutaran un nombre de dies proporcional al temps treballat, a raó d'un dia per cada dos mesos treballats, i s'arredonirà a l'alça a favor del personal sol·licitant. Aquesta previsió no s'aplicarà al supòsit de reingrés després d'haver gaudit d'una excedència per atenció de fills o familiars, situació que s'entendrà com de treball efectiu.

Article 39. Dies compensatoris ^{16 17}

Derogat.

Article 40. Llicència per cursos externs

L'òrgan competent de la conselleria o organisme autònom corresponent podrà concedir fins a quaranta hores a l'any per a l'assistència a cursos de perfeccionament professional, retribuïdes quan coincidisquen amb l'horari de treball, el curs es trobe homologat, el contingut d'aquest estiga directament relacionat amb el lloc de treball o la carrera professional del personal en l'administració i no ho impedisquen les necessitats del servei. La denegació serà motivada.

Durant els permisos de maternitat, paternitat i excedències per atenció de fills o familiars, el personal podrà participar en els cursos de formació i perfeccionament.

Article 41. Llicència per estudis ¹⁸

1. La direcció general competent en matèria de funció pública podrà concedir llicències per estudis per a la realització de cursos o pràctiques directament relacionats amb les funcions del cos, escala o agrupació professional en què el personal es trobe en servei actiu.

2. La llicència per estudis podrà ser concedida per un període no superior a dotze mesos, a sol·licitud de l'òrgan competent en matèria de personal de cada conselleria. A aquesta sol·licitud haurà d'adjuntar-se:

a) Memòria de les necessitats formatives i de millora en la qualitat i prestació del servei que justifiquen la concessió de la llicència.

b) Memòria del curs o pràctiques a realitzar.

c) Memòria del cost previst i la procedència dels fons destinats a finançar-lo.

3. El curs haurà de disposar prèviament de l'informe favorable de l'òrgan competent en matèria de formació.

4. Durant el gaudi d'aquesta llicència, es tindrà dret exclusivament a la percepció de les retribucions bàsiques.

¹⁶ Article 39 derogat pel **Decret llei 1/2012, de 5 de gener, del Consell**.

Redacció anterior: "Article 39. Cada any, la direcció general competent en matèria de funció pública, ajustarà les desviacions produïdes pels dies festius que coincidisquen en dissabte i pels dies inhàbils de l'article 14, que coincidisquen en dissabte o diumenge, per mitjà d'un nombre igual de dies compensatoris, que tindran el mateix tractament que els dies de llicència per assumptes propis establits en l'article 38.1."

¹⁷ En la **Resolució de 26 de març de 2013, del conseller d'Hisenda i Administració Pública**, pel la qual es dona publicitat a l'Acord de la Mesa Sectorial de Funció Pública, sobre el règim de gaudi de les vacances i dies de permís (DOGV núm. 6996 de 04.04.2013) Ref. Base de dades 003177/2013, es preveu la concessió de permisos per determinats dies inhàbils o festius que no poden ser objecte de gaudi pel personal empleat públic l'any natural.

¹⁸ Redacció que en fa la disposició final primera del **Decret 3/2017, de 13 de gener, del Consell**, pel qual s'aprova el Reglament de selecció, provisió de llocs de treball i mobilitat del personal de la funció pública valenciana (DOGV núm. 7964 de 24.01.2017) Ref. Base de dades 000860/2017.

5. Quan finalitze el període de llicència per estudis el personal beneficiari presentarà a l'òrgan competent en matèria de formació una memòria global del treball desenvolupat, així com un certificat acadèmic dels estudis realitzats.

La no-presentació per part de la persona beneficiària de la memòria i el certificat acadèmic corresponent implicarà l'obligació de reintegrar les retribucions percebudes.

6. En qualsevol moment que s'observe que la persona seleccionada no compleix els requisits establits en l'apartat primer d'aquest article, li serà revocada la llicència pel mateix òrgan que en resolgué la concessió.

7. Aquesta llicència es podrà sol·licitar cada cinc anys, sempre que s'hagen prestat en servei actiu ininterrompudament.

8. Igualment, es concedirà aquesta llicència al personal funcionari en pràctiques que ja estiga prestant serveis remunerats en l'Administració de la Generalitat com a personal funcionari de carrera o interí durant el temps que es prolongue el curs selectiu o període de pràctiques, el qual percebrà les retribucions que corresponguen de conformitat amb la normativa vigent.

A aquests efectes, la persona interessada haurà de sol·licitar la llicència a la direcció general competent en matèria de funció pública, aportant la documentació acreditativa corresponent.

En aquest cas no seran aplicables les previsions dels apartats 2 a 7 del present article.

Secció 2a. Llicències sense retribució

Article 42. Disposicions comunes a les llicències sense retribució

1. Les llicències sense retribució, en tot cas, hauran de comprendre períodes continuats i ininterromputs.

2. Per a poder sol·licitar una nova llicència caldrà que transcorreguen, com a mínim, tres dies laborables entre el període que se sol·licita i l'anteriorment gaudit.

Article 43. Llicència per interès particular

1. Amb una duració màxima de sis mesos cada tres anys, la direcció general competent en matèria de funció pública, amb un informe previ de l'òrgan competent en matèria de personal de les conselleries o organismes autònoms, podrà concedir llicència per interès particular.

2. Aquesta llicència se sol·licitarà, excepte casos excepcionals degudament justificats, amb una antelació mínima, respecte de la data del seu inici, de trenta dies, i haurà de resoldre's, com a mínim, amb quinze dies d'antelació a l'esmentada data. La seua denegació haurà de ser motivada.

3. L'administració, mentre dure aquesta llicència sense retribució, mantindrà el personal en alta especial en el règim de previsió social que corresponga.

4. Aquesta llicència tindrà la consideració de serveis efectivament prestats, als efectes d'antiguitat i consolidació de grau personal.

De la consideració anterior s'exclou el cas del còmput de les vacances anuals.

En aquest supòsit, i quan coincidisca amb un mes natural o el supere, haurà de descomptar-se de les vacances anuals el temps proporcional de la llicència sense retribució gaudida.

Article 44. Llicència per malaltia de familiars

1. En el cas que el cònjuge, parella de fet o familiar en línia directa o col·lateral fins segon grau, per consanguinitat o afinitat, que convisca amb el sol·licitant, patisca malaltia greu o irreversible que requerisca una atenció continuada, podrà sol·licitar-se la llicència per malaltia de familiars, amb una duració màxima d'un any.

2. El període que dure aquesta llicència tindrà la consideració de serveis efectivament prestats, als efectes exclusivament del còmput d'antiguitat i consolidació de grau, però no constituirà causa d'alta especial en el règim de previsió social.

3. Als efectes indicats, la malaltia haurà de ser acreditada suficientment amb els preceptius informes mèdics.

Article 45. Llicència per a perfeccionament professional

1. La direcció general competent en matèria de funció pública podrà concedir llicències no retribuïdes, d'una duració màxima de tres mesos a l'any, per a l'assistència a cursos de perfeccionament professional, quan el seu contingut estiga directament relacionat amb el lloc

de treball o la carrera professional en l'administració i sempre que la gestió del servei i l'organització del treball ho permeten.

2. L'administració mantindrà el personal amb alta especial, en el règim de previsió social que corresponga, mentre dure la llicència sense sou.

3. Aquesta llicència tindrà la consideració de serveis efectivament prestats.

CAPÍTOL V. Vacances ¹⁹

Article 46. Duració de les vacances ²⁰

1. El personal tindrà dret a gaudir, durant cada any complet de servei actiu, d'un mes natural de vacances retribuïdes o de 22 dies hàbils, si es prenen fraccionades. En aquest últim cas, podran gaudir-se en períodes, sense que cap siga inferior a set dies naturals consecutius.

2. En el cas que el servei efectivament prestat en l'administració siga inferior a un any, es tindrà dret al gaudi dels dies proporcionals de vacances que corresponguen.

3. Derogat

4. Derogat

5. Als efectes previstos en aquest capítol, no es consideraran com a dies hàbils els dissabtes, sense perjuí de les adaptacions que s'establisquen per als horaris especials.

Article 47. Règim de gaudi de les vacances

1. Les vacances anuals retribuïdes podran gaudir-se al llarg de tot l'any a petició del personal, si bé, preferentment, en el període de juny a setembre.

2. El començament i l'acabament del dret al gaudi de les vacances es produiran forçosament dins de l'any natural a què corresponguen. Excepcionalment, l'acabament del seu gaudi podrà prorrogar-se fins al 15 de gener de l'any següent. No podran, en cap cas, ser substituïdes per compensacions econòmiques, ni acumulades a les següents.

3. El període de vacances anual podrà ser acumulat als permisos de maternitat, lactància, paternitat, acolliment i adopció, fins i tot, encara que haja expirat ja l'any natural a què aquest període corresponga.

4. El personal interí i el personal contractat laboral temporal tindrà dret a l'abonament de la part proporcional de les seues vacances, quan cesse abans de completar l'any de servei i no l'haguera sigut possible gaudir-ne.

Article 48. Sol·licitud de vacances

1. El personal que desitge gaudir de les seues vacances en el període d'estiu trametrà, abans de l'1 de maig, al responsable de la seua unitat administrativa, una comunicació formal en què expressarà la seua opció personal al període de vacances anuals. La resta del personal haurà de sol·licitar-les amb un mes d'antelació a la data prevista per al seu inici.

2. Rebudes les opcions, l'òrgan competent resoldrà, amb quinze dies d'antelació respecte de la data d'inici prevista, sobre el període de vacances anuals del personal a càrrec seu, i s'haurà de tenir en compte l'equilibri necessari perquè els serveis es presten amb normalitat.

3. En el cas que, per raons justificades, qualsevol persona al servei de la Generalitat desitge alterar el seu període de vacances ja concedit, podrà sol·licitar un canvi per mitjà de petició formal dirigida a l'òrgan competent en matèria de personal de cada conselleria o organisme autònom, tramitada a través del responsable de la seua unitat, qui adjuntarà un informe personal sobre l'oportunitat de concedir el que sol·licita.

4. En cas que l'administració denegue el període de vacances sol·licitat, aquesta haurà de ser motivada.

¹⁹ El règim de vacances ha sigut afectat per **Resolució de 26 de març de 2013, del conseller d'Hisenda i Administració Pública.**

²⁰ Apartats 3 i 4 del art. 46 derogats pel **Decret llei 1/2012, de 5 de gener, del Consell.**

Redacció anterior: "3. El personal que complisca 15 anys de serveis efectivament prestats en l'administració, tindrà dret a un dia hàbil addicional, i s'afegirà un dia hàbil més en complir els 20, 25 i 30 anys de servei, respectivament. 4. El dret reconegut en l'apartat 3 es farà efectiu a partir de l'any natural següent al del compliment dels anys de servei assenyalats en aqueix apartat. Per al seu còmput no es consideraran les llicències sense retribució disfrutades."

Article 49. Excepcions al règim general de vacances

L'òrgan competent de la conselleria o organisme autònom, prèvia negociació amb els representants sindicals, establirà les excepcions oportunes al règim general de vacances anuals i fixarà els torns d'aquestes que resulten adequats, a proposta raonada del/de la cap de la unitat administrativa de què es tracte, en aquells serveis que, per la naturalesa i peculiaritat de les seues funcions, requerisquen un règim especial. En cap cas no podrà minorar-se la seua duració total.

Article 50. Drets relacionats amb el període de vacances

El personal tindrà dret:

a) Al retard de les seues vacances, si no pot iniciar-les com a conseqüència d'incapacitat laboral temporal.

b) A la interrupció del període de vacances, quan hi haja hospitalització justificada no voluntària, per a reprendre-les posteriorment fins a completar els dies que li resten.

c) A l'acomodació del gaudi de les vacances en cas d'embaràs i fins que el fill complisca dotze mesos; també, i pel mateix període, en cas de separació legal, divorci o viudetat, així com si és víctima de violència de gènere o es té a càrrec una persona dependent, amb justificació prèvia d'aquestes circumstàncies, sempre que no implique perjudici per a altres empleades i empleats públics.

d) Al gaudi de trenta-un dies naturals de vacances si es prenen continuades en un mes de trenta dies per decisió de l'administració.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL ²¹**Única. Jornada de treball**

En el supòsit que la normativa de caràcter bàsic establisca per al personal del sector públic una jornada de treball superior a les previstes en este decret, la que resulte inferior a esta, s'incrementarà en els termes i condicions previstos en la referida normativa bàsica, i s'efectuaran els ajustos corresponents.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA**Transició de la jornada de treball**

Durant l'any 2006 el règim de la jornada laboral serà l'establert en la disposició transitòria del Decret 80/2004, de 14 de maig, del Consell.

A partir de l'1 de gener de l'any 2007, el règim de la jornada laboral serà el que s'establix en l'article 4.

Als centres de treball en què es preste el servei a torns o que no siguen d'índole burocràtica, les reduccions horàries d'aplicació en els anys 2006 i 2007 es realitzaran respectant les característiques dels centres i llocs de treball, i es fixaran en cada cas en la forma prevista en l'article 12 del present decret.

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

Queda derogat el Decret 34/1999, de 9 de març, del Consell, pel qual es regulen les condicions de treball del personal al servei de l'administració del Consell.

DISPOSICIONS FINALS**Primera. Habilitació per al desenvolupament del decret**

Es faculta la conselleria competent en matèria de funció pública per a dictar totes les disposicions que calguen per al desenvolupament d'aquest decret.

Segona. Aplicació de noves tecnologies

Es faculta la conselleria competent en matèria de funció pública per a la realització dels estudis i actuacions que calguen per a l'aplicació de les tècniques telemàtiques en l'àmbit de gestió d'aquest decret.

²¹ Disposició adicional introduïda pel **Decret 68/2012, de 7 de maig, del Consell**.

Tercera. Entrada en vigor

El present decret entrarà en vigor l'endemà de la seua publicació en el Diari Oficial de la Generalitat.

València, 24 de novembre de 2006

El president de la Generalitat,
FRANCISCO CAMPS ORTIZ

El conseller de Justícia, Interior i Administracions Públiques,
MIGUEL PERALTA VIÑES

ANÀLISI JURÍDICA

Aquesta disposició afecta:

DEROGA:

- **DECRET 34/1999, de 9 de març, del Govern Valencià, pel qual es regulen les condicions de treball del personal al servei de l'administració del Govern Valencià. [1999/2197] (DOGV núm. 3477 de 20.04.1999) Ref. Base de dades 1163/1999**

DESENVOLUPA O COMPLEMENTA:

- **DECRET LEGISLATIU de 24 d'octubre de 1995, del Consell de la Generalitat Valenciana pel qual s'aprova el text refós de la Llei de la Funció Pública Valenciana. (DOGV núm. 2613 de 26.10.1995) Ref. Base de dades 2769/1995**

Aquesta disposició està afectada per:

AFECTADA PER:

- **ORDE 10/2011, de 21 de març, de la Conselleria de Justícia, i Administracions Públiques, per la que es regula la concessió de permisos al personal que es presente com a candidata o candidat en les eleccions a les corts valencianes, en les eleccions locals o eleccions a entitats locals menors. [2011/3874] (DOGV núm. 6493 de 01.04.2011) Ref. Base de dades 003956/2011**
- **RESOLUCIÓ de 14 de març de 2011, del director general de l'Institut Valencià de Finances, sobre les condicions de treball del personal de l'Institut Valencià de Finances. [2011/4223] (DOGV núm. 6502 de 14.04.2011) Ref. Base de dades 004563/2011**
- **RESOLUCIÓ de 26 de març de 2013, del conseller d'Hisenda i Administració Pública, pel la qual es dóna publicitat a l'Acord de la Mesa Sectorial de Funció Pública, sobre el règim de gaudi de les vacances i dies de permís. [2013/3203] (DOGV núm. 6996 de 04.04.2013) Ref. Base de dades 003177/2013**

DESENVOLUPADA O COMPLEMENTADA PER:

- **RESOLUCIÓ de 15 de gener de 2007, del president del Consell Jurídic Consultiu, sobre condicions de treball del personal del Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana. [2007/697] (DOGV núm. 5435 de 24.01.2007) Ref. Base de dades 0890/2007**
- **ACORD de 22 de febrer de 2008, del Consell, pel qual s'aprova l'Acord Administració-Sindicats, de 20 de febrer de 2008, de la Mesa Sectorial de Funció Pública, sobre condicions de treball per al període 2008-2011. [2008/2358] (DOGV núm. 5710 de 25.02.2008) Ref. Base de dades 002351/2008**

MODIFICADA PER:

- **DECRET LLEI 1/2012, de 5 gener, del Consell, de mesures urgents per a la reducció del dèficit a la Comunitat Valenciana [2012/210] (DOGV núm. 6688 de 10.01.2012) Ref. Base de dades 000251/2012**
- **DECRET 68/2012, de 4 de maig, del Consell, pel qual es modifica el Decret 175/2006, de 24 de novembre, del Consell, pel qual es regulen les condicions de treball del personal al servei de l'Administració del Consell. [2012/4409] (DOGV núm. 6768 de 07.05.2012) Ref. Base de dades 004422/2012**

- **DECRET 96/2014, de 13 de juny, del Consell, pel qual es determinen les condicions del règim d'absències al treball per malaltia o accident que no donen lloc a deducció de retribucions. [2014/5627] (DOGV núm. 7299 de 19.06.2014) Ref. Base de dades 005340/2014**
- **DECRET 95/2014, de 13 de juny, del Consell, pel qual es modifica el Decret 24/1997, d'11 de febrer, del Consell, sobre indemnitzacions per raó del servei i gratificacions per servicis extraordinaris, i el Decret 175/2006, de 24 de novembre, del Consell, pel qual es regulen les condicions de treball del personal al servei de l'Administració del Consell. [2014/5638] (DOGV núm. 7299 de 19.06.2014) Ref. Base de dades 005339/2014**
- **DECRET 3/2017, de 13 de gener, del Consell, pel qual s'aprova el Reglament de selecció, provisió de llocs de treball i mobilitat del personal de la funció pública valenciana. [2017/521] (DOGV núm. 7964 de 24.01.2017) Ref. Base de dades 000860/2017**
- **DECRET 42/2019, de 22 de març, del Consell, de regulació de les condicions de treball del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat. [2019/3204] (DOGV núm. 8518 de 31.03.2019) Ref. Base de dades 002945/2019**