

**Legislació consolidada**

**Versió vigent: 06.07.2023 -**

**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)**

**ÍNDEX**

**Preàmbul**

**Capítol I. Disposicions generals.**

**Capítol II. Condicions generals de treball.**

**Secció 1a. Jornada de treball.**

**Secció 2a. Horari de treball.**

**Capítol III. Permisos.**

**Capítol IV. Llicències.**

**Secció 1a. Llicències retribuïdes.**

**Secció 2a. Llicències sense retribució.**

**Capítol V. Vacances**

**Disposicions addicionals**

**Disposició transitòria única**

**Disposició derogatòria única**

**Disposicions finals**

**PREÀMBUL**

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, va suposar en el seu moment un avanç significatiu en la normativa existent sobre jornada, horari, permisos i vacances del personal al servei de l'Administració de la Generalitat.

El decret esmentat va introduir una sèrie de mesures que, d'una part, aprofundien en la igualtat de gèneres i, d'una altra, prestaven una especial atenció a les persones amb diversitat funcional i a les víctimes de violència de gènere, incidint totes elles en la ferma decisió de potenciar al màxim la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Després de la seua entrada en vigor van ser aprovades diverses normes amb rang de llei, que van introduir canvis significatius en aquesta matèria. D'una banda, la Llei 7/2007, de 13 d'abril,

per la qual es va aprovar l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, va suposar una sèrie d'avanços en matèria de permisos per conciliació de la vida personal, familiar i laboral que, fins i tot sent directament aplicables al personal de l'Administració de la Generalitat, motius de seguretat jurídica van aconsellar incorporar a la normativa autonòmica. D'una altra, per la Llei 10/2010, de 9 de juliol, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana (d'ara endavant LOGFPV), va realitzar una aposta per aprofundir en la millora de les condicions personals i professionals del personal empleat públic, fent compatible la seua dedicació professional amb la seua vida personal i familiar, generant d'aquesta manera un vincle bidireccional que pretenia reforçar el compromís i la implicació de les i els professionals amb una organització sensible a les seues necessitats.

A més, el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (d'ara endavant TREBEP), ha realitzat modificacions relatives a les condicions de treball del personal empleat públic en la legislació estatal de caràcter bàsic que impliquen la necessitat d'adaptar el règim de condicions de treball previst en la normativa autonòmica. I més recentment, el Reial-Decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, ha introduït en el text del TREBEP importants modificacions relatives a aquesta matèria que igualment han de ser contemplades per la normativa autonòmica.

D'altra banda, fruit de la negociació amb les organitzacions sindicals, s'han subscrit diversos acords que milloren les condicions de treball del personal funcionari. Tal com disposa l'article 38.3 del TREBEP, aquests acords són directament aplicables al personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació en haver sigut ratificats pel Consell. No obstant això, a efectes formals es requereix la modificació de la normativa corresponent, sense perjudici de la necessitat de facilitar-ne el coneixement, evitant la dispersió normativa existent en l'actualitat i garantint d'aquesta manera la deguda seguretat jurídica.

D'acord amb les novetats introduïdes en la normativa esmentada i en compliment dels diferents acords amb les organitzacions sindicals, s'incorporen a l'articulat mesures, entre altres, com el dret de les funcionàries víctimes de violència sobre la dona a la reducció d'un terç de la jornada, sense que això comporte reducció d'havers; la possibilitat que s'autoritze l'acumulació en jornades completes de la reducció de jornada per cura de fill o filla menor, afectat per càncer o una altra malaltia greu; la reducció de la jornada en dues hores i mitja setmanals, en els períodes de vacances escolars o en els quals els centres realitzen una jornada especial d'estiu; la possibilitat d'assistència a les tutories en els centres escolars; la preferència dels qui tinguen filles i fills menors de 14 anys per a l'elecció del gaudi de les vacances o els dies per assumptes propis, durant els períodes escolars no lectius.

Les modificacions exposades, juntament amb el temps transcorregut des de l'aprovació del Decret 175/2006, han posat de manifest necessitats en la gestió diària, que exigeixen la seua adaptació a les noves normes i als canvis operats en una societat que modifica o amplia conceptes ja existents, o aprofundeix en uns altres més recents com el de la corresponsabilitat.

En aquest sentit, quan es parla de corresponsabilitat ha d'entendre's el necessari repartiment de les tasques domèstiques i responsabilitats familiars entre els qui formen part d'una llar: parella, fills, filles o altres persones que conviuen en el mateix domicili. En l'estat d'evolució de la nostra societat es donen multitud de situacions diferents que han de ser tingudes en consideració en la norma, contemplant el fet que hi ha persones que viuen soles, parelles amb descendència o sense, famílies monoparentals, famílies extenses, i altres circumstàncies presents amb caràcter habitual en el nostre context social.

L'assoliment de la igualtat efectiva entre dones i homes ha de ser un objectiu prioritari, i per a aconseguir-la resulta fonamental, entre altres, fomentar i impulsar mesures que faciliten la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, conciliació entesa com aquella que possibilita que qualsevol persona treballadora pugua mantindre, al mateix temps, una carrera professional plena i, alhora, exercir el seu dret a cura de la seua família, el desenvolupament de la seua personalitat, la seua formació o el gaudi del seu oci i temps lliure.

Pel que fa a la jornada de treball, de conformitat amb l'habilitació continguda en l'article 68.1 de la LOGFPV, i prèvia negociació amb les organitzacions sindicals, aquest decret estableix per al personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació, d'una banda, una jornada de treball general i, d'altra, una jornada d'especial dedicació que suposa, per la necessitat de major disponibilitat horària del personal funcionari que exercisca un lloc de treball que tinga assignada aquesta jornada, la incompatibilitat per a exercir qualsevol altra activitat pública o privada, excepte les

legalment exceptuades del règim d'incompatibilitats i les que la llei permetia autoritzar per excepció.

D'una altra banda, es regula la possibilitat d'establir jornades especials de treball, únicament per a aquells casos en els quals les activitats a desenvolupar pel personal funcionari no puguem dur-se a terme en les jornades previstes en l'apartat anterior.

Són múltiples, en conseqüència, les modificacions que han d'efectuar-se en el, fins ara vigent, Decret 175/2006, per la qual cosa, de conformitat amb les directrius establertes en el Decret 24/2009, de 13 de febrer, del Consell, sobre la forma, l'estructura i el procediment d'elaboració dels projectes normatius de la Generalitat, que aconsellen que les disposicions modificatives siguen utilitzades amb caràcter restrictiu, havent de prevaldre l'aprovació d'una nova disposició sobre el manteniment de la norma originària i les seues posteriors modificacions, s'opta per l'aprovació d'un nou decret que mantenint en la seua major part l'estructura del Decret 175/2006, incorpora les novetats i millores necessàries, conjuminant d'aquesta manera totes les mesures en la matèria amb una sistemàtica que, per ser semblant a l'existent, contribuirà de facilitar-ne el coneixement, la comprensió, la gestió i l'aplicació.

Aquest decret s'estructura en cinc capítols. Un d'inicial, dedicat a establir les disposicions generals -objecte, àmbit d'aplicació i règim d'acreditacions-, per a continuar amb la regulació de les condicions generals de treball -jornada i horari- en el capítol II; el règim de permisos i llicències en els capítols III i IV, finalitzant amb el capítol V dedicat a les vacances del personal funcionari.

El procés d'elaboració del decret s'ha adequat als principis de necessitat, eficàcia, proporcionalitat, seguretat jurídica i eficiència previstos en l'article 129 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques (LPAC), quedant aquells justificats en els informes previs a la norma així com en el tràmit de consulta pública efectuat a través del portal web, de conformitat amb el que es disposa en l'article 133 de la LPAC, en què consten els antecedents d'aquesta, els problemes que es pretenen solucionar, la necessitat de la seua aprovació, els seus objectius, així com la possible solució alternativa a la regulació.

Aquesta disposició està inclosa en el Pla normatiu de l'Administració de la Generalitat per a 2019.

Aquest decret ha sigut negociat amb la representació sindical, de conformitat amb el que s'estableix en l'article 37 del TREBEP i 154 de la LOGFPV.

En virtut d'allò establert en els articles 31 i 33 de la Llei 5/1983, de 30 de desembre, de la Generalitat, del Consell, a proposta de la consellera de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques, conforme amb el Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana, i prèvia deliberació del Consell, en la reunió del 22 març de 2019,

## DECRETE

### CAPÍTOL I

#### Disposicions generals

#### **Article 1. Objecte i àmbit d'aplicació**

Aquest decret té per objecte regular les condicions de treball del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat, entesa en els termes establerts en l'article 4 de la LOGFPV.

#### **Article 2. Definicions**

A l'efecte del que es disposa en aquest decret i de les normes que el desenvolupen, s'entendrà per:

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

- b) Familiar de primer grau en línia directa, per consanguinitat o afinitat: mares i pares, filles i fills, mares i pares polítics, cònjuge o parella de fet de la filla o fill, i filles i fills del cònjuge o parella de fet, sense perjudici del que poguera establir la normativa civil.
- c) Familiar de segon grau en línia directa o col·lateral, per consanguinitat: germans i germanes, avis i àvies, nets i netes; o per afinitat: avis i àvies, nets i netes del cònjuge o parella de fet, i cunyats o cunyades, entenent per tal el cònjuge o parella de fet de la germana o germà, o bé, la germana o germà del cònjuge o parella de fet, sense perjudici del que poguera establir la normativa civil.
- d) Necessitar especial dedicació o atenció continuada: suposa que cal que el subjecte 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. Així mateix, s'entendran incloses en aquesta situació les persones que tinguen reconeguda la situació de dependència en qualsevol dels seus graus.
- e) Informe de l'òrgan competent de l'administració sanitària: informe de la inspectora o inspector mèdic de zona o, si el tractament es rep a l'hospital, l'informe del facultatiu responsable del pacient.
- f) Tindre a càrrec seu: relació de dependència que no implica convivència.
- g) Cura directa: relació de dependència que implica convivència.
- h) Malaltia greu: inclou l'hospitalització, la intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereisca repòs domiciliari, o aquella malaltia la gravetat o necessitat d'atenció continuada de la qual siga acreditada pel facultatiu responsable del pacient.
- i) Guarda legal o custòdia: Guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, així com guarda legal d'una altra persona.
- j) Sota la denominació de víctima de violència terrorista s'entén inclòs el personal funcionari que haja patit danys físics o psíquics, com a conseqüència de l'activitat terrorista, el seu cònjuge o persona amb anàloga relació d'afectivitat, i les filles i fills de les persones ferides i mortes, sempre que ostenten la condició de personal funcionari i de víctimes de terrorisme, d'acord amb la legislació vigent, així com aquelles funcionàries i funcionaris amenaçats en els termes de l'article 5 de la Llei 29/2011, de 22 de setembre, de Reconeixement i Protecció Integral a les Víctimes del Terrorisme, previ reconeixement del Ministeri de l'Interior o de sentència judicial ferma.
- k) Relació de dependència: Estat en què es troben les persones que, per raons derivades de l'edat, la malaltia o la diversitat funcional, requereixen l'atenció d'una altra o altres persones per a realitzar activitats bàsiques de la vida diària.

### Article 3. Acreditacions

Sense perjudici de la seua acreditació per qualsevol dels mitjans admesos en Dret, amb caràcter general:

- a) La situació de convivència ha de ser acreditada mitjançant certificat d'empadronament expedit per l'ajuntament de residència.
- b) La condició de discapacitat o diversitat funcional ha de ser acreditada mitjançant resolució o certificació oficial del grau de discapacitat expedida per la conselleria competent en la matèria o, si escau, òrgan equivalent d'altres administracions públiques.
- c) 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.
- d) La guarda legal ha d'acreditar-se mitjançant la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent o mitjançant sentència judicial que atorgue al personal funcionari la tutela o qualsevol altra institució de guarda legal, havent d'acreditar-se així mateix en aquest últim supòsit l'acceptació del càrrec conforme al que s'estableix en la normativa civil.
- e) La situació de violència de gènere s'acreditarà d'acord amb el que es preveu en l'article 23 de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.

- f) La condició de família nombrosa, haurà d'acreditar-se mitjançant el títol oficial actualitzat de família nombrosa expedit per l'òrgan competent.
- g) La condició de família monoparental, s'acreditarà mitjançant el títol corresponent expedit per la conselleria amb competències en la matèria.
- h) La situació d'especial dedicació s'acreditarà mitjançant informe de l'òrgan que resulte competent de l'administració sanitària o dels serveis socials en el qual s'indique aquesta circumstància. Així mateix, mitjançant resolució de reconeixement de la situació de dependència.
- i) La malaltia greu haurà d'acreditar-se mitjançant justificant d'hospitalització en institució sanitària o domiciliària que incloga la durada d'aquesta; justificant mèdic de la intervenció quirúrgica sense hospitalització que incloga el període de repòs domiciliari; o informe expedit pel facultatiu responsable del pacient en el qual conste la gravetat de la malaltia quan no existisca hospitalització.
- j) Les persones interessades no estaran obligades d'aportar documents que hagen sigut elaborats per qualsevol administració, en els termes previstos en l'article 28 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

## CAPÍTOL II

### Condicions generals de treball

#### Secció 1a. Jornada de treball

#### **Article 4. Jornada de treball**

1. La jornada laboral general del personal que exercisca llocs de treball amb component d'acompliment del complement de lloc de treball inferior als establerts en l'apartat següent, serà de trenta-cinc hores setmanals.
2. La durada de la jornada del personal que exercisca llocs de treball considerats d'especial dedicació serà de trenta-set hores i trenta minuts setmanals.

Es consideraran llocs d'especial dedicació aquells que tinguen assignat un component d'acompliment del complement de lloc de treball igual o superior al que es detalla per a cadascun dels grups de titulació següents:

<i>Grup, subgrup o agrupació professional funcional</i>	<i>Component d'acompliment del complement de lloc de treball</i>
A1	E038
A2	E023
B	E021
C1	E019
C2	E015
APF	E013

3. Quan les necessitats urgents del servei així ho exigisquen, prèvia l'oportuna justificació de les circumstàncies i raons organitzatives que concórreguen en cada cas concret, el personal podrà ser requerit per les persones titulars dels òrgans o unitats administratives de les quals depenga, per a realitzar una jornada especial setmanal superior a les establertes en els apartats anteriors.

Una vegada desaparega la necessitat urgent per la qual va ser requerit, l'excés d'horari serà compensat a raó de dues hores per cada hora d'excés, o dues i mitja si el requeriment es realitza en un dia inhàbil. L'esmentada compensació podrà gaudir-se dins dels tres mesos naturals següents a aquell en què s'haja generat l'excés horari i acumular-se en jornades completes. Per a això, es tindran en compte les preferències del personal i les necessitats del

servei. Si aquestes impedeixen la compensació dins dels tres mesos, el termini podrà ampliar-se excepcionalment tres mesos més.

4. El personal que tinga concedida una reducció de jornada no podrà ser requerit per a realitzar una jornada laboral superior a la que tinga reconeguda.

5. En tot cas, entre el final d'una jornada i el començament de la següent, hauran de passar com a mínim dotze hores.

#### **Article 5. Obligacions del personal amb jornada laboral de trenta-set hores i trenta minuts setmanals**

1. El personal que pel component d'acompliment del complement de lloc de treball, tinga assignada la jornada setmanal prevista en l'apartat 2 de l'article anterior, està 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 permeti autoritzar per excepció.

2. El personal que ocupe un lloc de treball que tinga assignat un component d'acompliment del complement de lloc de treball igual o superior a l'E045 podrà ser requerit per a la realització d'una jornada superior quan així ho exigisquen les necessitats del servei, en funció de la responsabilitat més gran inherent a aquests llocs de treball. En aquest cas, no escaurà la compensació horària prevista en l'article 4.3, ni cap compensació en concepte de gratificacions per raó del servei i per serveis extraordinaris, exceptuant el que està disposat en el Decret 24/1997, d'11 de febrer, del Consell.

#### **Article 6. Càlcul anual de la jornada**

1. El càlcul 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.

b) 2 dies de festes locals.

c) 12 dies de festes d'àmbit superior.

d) 6 dies per permís per assumptes propis més els dies compensatoris que puguin aprovar-se, si escau.

2. Al càlcul de l'apartat anterior es descomptaran, a més:

a) La setmana de festes locals, a raó de 10 hores o 12 hores i 30 minuts, segons siga jornada de 35 hores, o de 37 hores i 30 minuts, respectivament.

b) Dues hores i mitja setmanals, amb base en la previsió continguda en l'apartat 8 de l'article 13.

3. Així mateix, hauran de descomptar-se del càlcul anual 7 hores, o 7 hores i 30 minuts, segons siga jornada de 35 hores, o de 37 hores i 30 minuts, respectivament, per cadascun dels dies 24 i 31 de desembre, i pel dia exempt d'assistència al treball en la setmana de festes locals.

4. Els càlculs per al càlcul anual de la jornada de treball en els anys de traspàs es realitzaran sobre la base de 52 setmanes i 2 dies.

5. Únicament a l'efecte de calcular el càlcul anual de la jornada, es prendran com a referència les jornades a raó de 7 hores, o de 7 hores i 30 minuts diàries, segons que la jornada setmanal assignada siga de 35 hores, o de 37 hores i 30 minuts, respectivament.

6. Cada any natural la direcció general competent en material de funció pública remetrà circular amb el càlcul anual general a realitzar.

#### **Article 7. Reduccions de jornada**

1. Es tindrà dret a la reducció de jornada fins a la meitat d'aquesta, amb disminució proporcional de retribucions:

a) Per raons de guarda legal, quan el personal tinga a càrrec seu algun infant de 12 anys o menor, persona major que requereixca especial dedicació, o persona amb un grau de



discapacitat física, psíquica o sensorial igual o superior al 33 % que no exercisca activitat retribuïda que supere el salari mínim interprofessional.

b) Per tindre a càrrec seu el cònjuge o parella de fet o un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que requerisca especial dedicació.

c) Personal que, per tindre reconegut un grau de discapacitat o per raó de llarga o crònica malaltia, no puga realitzar la seua jornada laboral completa, extrem que haurà d'acreditar-se inicialment per la Unitat de Valoració Mèdica d'Incapacitats i, en aquells casos en què siga revisable, ratificar-se de forma anual per aquesta Unitat.

d) Personal funcionari a qui li falte menys de cinc anys per a complir l'edat de jubilació forçosa. Sempre que resulte compatible amb el correcte funcionament dels serveis, es podrà autoritzar que la reducció de jornada s'acumule en jornades completes, sense que aquesta acumulació puga suposar, en cap cas, un període superior a sis mesos continuats en un període d'un any, a comptar des del dia del seu inici.

2. El personal funcionari que, per naixement de filles e fills prematurs o per qualsevol altra causa, haja de romandre hospitalitzat a continuació del part, tindrà dret a reduir la seua jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de les seues retribucions, sense perjudici del permís previst en l'article 28 d'aquest decret.

3. El personal que ocupe llocs de treball amb component d'acompliment del complement de lloc de treball, que comporten una jornada de 35 hores setmanals, podrà sol·licitar una jornada reduïda, contínua i ininterrompuda de les 9 a les 14 hores, o les equivalents si el lloc exercit està subjecte a torns, percebent un 75 % del total de les seues retribucions.

Per a la concessió d'aquesta jornada reduïda es requerirà que la persona sol·licitant acredite l'existència de circumstàncies personals diferents de les previstes en l'apartat 1, que justifiquen la seua necessitat, havent de motivar-se'n la denegació.

4. Es podrà sol·licitar reducció de jornada d'una hora diària sense disminució de retribucions per les causes següents:

a) Per les causes previstes en els apartats a) b) i c) del número 1.

No obstant això, en el cas de guarda legal d'infants de 12 anys o menors, es podrà concedir únicament quan concórrega algun dels supòsits següents:

1r. Que el menor requerisca especial dedicació

2n. Que el menor tinga 3 anys o menys

3r. [anul·lat] <sup>1</sup>

4t. Que es tracte de família monoparental

b) Durant un termini màxim de 6 mesos, a comptar des de la data de finalització del permís corresponent, per adopció, acolliment o guarda amb finalitats d'adopció, d'un menor de més de 12 mesos, que per les seues circumstàncies i experiències personals degudament acreditades pels serveis socials competents, o que per provindre de l'estranger, tinguen especials dificultats d'inserció social i familiar.

5. Quan per raons de malaltia molt greu calga atendre la cura del cònjuge, parella de fet o d'un familiar de primer grau, el personal funcionari tindrà dret a sol·licitar una reducció de fins al 50 % de la jornada laboral, amb caràcter retribuït i pel termini màxim d'un mes.

Per al gaudi d'aquesta reducció es requereix informe del facultatiu que assisteix al pacient que determine que la malaltia és molt greu i la necessitat de cures per a atendre la persona malalta.

Aquesta reducció quedarà sense efecte, tot i que no haja transcorregut el termini màxim d'un mes, en cas d'alta o defunció del familiar.

En el cas que hi haguera més d'un beneficiari d'aquest dret pel mateix subjecte causant, podran gaudir-ne de forma parcial, respectant en tot cas el termini màxim.

6. 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 d'un terç de la jornada sense reducció

<sup>1</sup> L'article 7, apartat 4 a), 3r, s'anul·la per la Sentència de 29 de juny de 2022 del Tribunal Suprem (Certificació de la resolució del recurs contenciós administratiu (RCA/0002594/2021) publicada en el DOGV núm. 9633 de 06.07.2023)

d'havers, o bé d'un 50 % de la jornada, amb una reducció d'havers corresponent a la diferència entre el terç i la meitat d'aquella.

7. El personal víctima de violència terrorista tindrà dret a una reducció de jornada en els mateixos termes previstos en l'apartat anterior.

8. Quan el personal es reincorpore al servei efectiu després de la finalització d'un tractament oncològic, podrà sol·licitar, durant el termini màxim d'un mes des de la data de l'alta mèdica, una reducció de fins al 25 % de la jornada sense reducció d'havers. Aquest termini podrà ampliar-se en un mes, més quan el personal justifique la persistència en el seu estat de salut de les circumstàncies derivades del tractament oncològic.

Els òrgans competents en matèria de personal concediran aquesta reducció quan s'hi afavorisca la plena recuperació funcional de la persona o s'eviten situacions d'especial dificultat o penúria en l'exercici del seu treball. La persona sol·licitant haurà d'acompanyar la documentació acreditativa de l'existència d'aquesta situació.

### **Article 8. Disposicions comunes a les reduccions de jornada**

1. Les reduccions de jornada previstes en l'article 7 són incompatibles entre si, a excepció de les dels apartats 7.1.c), 7.6 i 7.7, que seran compatibles amb les restants.

2. En el cas que es tinga dret al gaudi simultani de diverses reduccions de jornada compatibles entre si, només podrà concedir-se'n una sense deducció de retribucions, i a la resta se'ls aplicarà la deducció proporcional que corresponga.

3. Si diversos funcionaris o funcionàries de l'administració de la Generalitat tingueren dret a una reducció de jornada respecte a un mateix subjecte causant, podran gaudir d'aquest dret de forma parcial.

En aquests casos, les sol·licituds de reducció de jornada parcial hauran de presentar-se de forma simultània, tot indicant tant el nombre global d'hores de reducció, com el nombre concret que en gaudirà cadascun. El gaudi de la reducció de forma parcial, serà ininterromput, és a dir, una vegada concedit només podrà modificar-se el règim pactat mitjançant nova sol·licitud i resolució de l'òrgan competent.

4. El personal acollit a les anteriors reduccions de jornada veurà disminuïda proporcionalment la jornada que realitze en les situacions previstes en l'article 13.

5. El personal que sol·licite deixar sense efecte una reducció de jornada no podrà començar a gaudir-ne una altra per la mateixa causa fins que transcorregui, com a mínim, un mes des que es va deixar sense efecte la reducció anterior.

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

7. El personal haurà d'informar l'òrgan competent en matèria de personal amb quinze dies d'antelació de la data en què es reincorporarà a la seua jornada ordinària.

8. Les previsions de l'apartat 5 no seran aplicables a les empleades víctimes de violència sobre la dona, ni al personal funcionari víctima de terrorisme que gaudisquen d'una reducció de jornada per aquesta causa.

9. En els supòsits en què el personal tinga dret a sol·licitar una reducció de jornada d'una hora diària sense deducció de retribucions, però sol·licite un nombre d'hores de reducció superior, dirigirà la seua sol·licitud a la direcció general competent en matèria de funció pública, la qual resoldrà totes dues reduccions descomptant l'hora diària al nombre global d'hores de reducció sol·licitades.

### Secció 2a. Horari de treball

#### **Article 9. Horari de treball del personal de serveis burocràtics**

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



2. La part principal, anomenada de temps fix o estable, serà de cinc hores diàries, i serà de permanència obligatòria per a tot el personal entre les 09.00 i les 14.00 hores, de dilluns a divendres.
3. La part variable de l'horari estarà constituïda per la diferència entre la jornada que corresponga realitzar, i les cinc hores diàries de la part de temps fix o estable de l'horari.
4. La part variable assenyalada en l'apartat anterior s'haurà de realitzar, amb caràcter general, dins de la distribució horària següent:
  - a) Des de les 07.30 hores a les 09.00 hores, i des de les 14.00 hores a les 19.00 hores, de dilluns a dijous.
  - b) Des de les 07.30 hores a les 09.00 hores, i des de les 14.00 hores a les 16.00 hores, els divendres.
5. 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. Jornada i horaris especials**

1. S'exclou de les jornades i horaris regulats en els articles anteriors, tot aquell personal que, per raó de l'activitat exercida, haja de realitzar unes diferents, sense que en cap cas es pugui excedir del còmput anual de la jornada a realitzar.
  2. Les jornades i horaris especials que s'establisquen per raó de l'activitat, els aprovarà l'òrgan competent en matèria de personal de cada conselleria o organisme autònom, prèvia negociació amb les organitzacions sindicals que tinguen la condició de representatives en l'àmbit corresponent, i després de ser oïda la junta de personal que pertoque, havent de ser aprovats amb anterioritat a l'u de desembre de l'any anterior a la seua entrada en vigor.
  3. En concret, en els centres de treball en què es preste servei a torns, i en el cas de centres docents amb una programació per cursos respecte del personal no docent que preste els seus serveis en aquests, els quadrants de les jornades especials i els horaris es regiran per les previsions següents, en els termes dels pactes o acords aconseguits en les mesos corresponents:
    - a) Els quadrants seran elaborats anualment per la direcció territorial o òrgan del qual depenga, a proposta de la direcció del centre, prèvia negociació amb les organitzacions sindicals que tinguen la condició de representatives en l'àmbit corresponent, i després de ser oïda la junta de personal que pertoque, havent de ser aprovats per l'òrgan competent en matèria de personal amb anterioritat a l'u de desembre de l'any anterior a la seua entrada en vigor.
    - b) En el cas de centres docents amb una programació per cursos, el quadrant per al personal no docent que hi exercisca el seu treball, s'aprovarà abans de finalitzar el curs anterior a aquell en el qual haja d'aplicar-se. D'igual forma, 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 al qual corresponga aplicar-se.
    - c) En el supòsit d'aquells centres en què, com a conseqüència de les característiques especials de l'activitat que es presta en aquests, es justifique la necessitat d'aprovar o ajustar el quadrant en moments diferents de l'any, es podrà realitzar respectant les garanties previstes en aquest article i sempre amb caràcter previ a la seua entrada en vigor.
    - d) Així mateix, el quadrant serà exposat de forma visible en cada centre de treball, i hi constarà, com a mínim, el departament, nom de la treballadora o treballador, categoria i torn de treball, especificant l'horari de cada torn i el còmput setmanal, mensual o anual.
    - e) El personal que haguera 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 dos dies de descans per cadascun d'aquells, o la part proporcional que corresponga, en funció de la jornada laboral que efectivament realitze.
- No obstant això adés exposat i respecte del personal que exercisca el seu treball en centres d'atenció directa de l'àmbit de serveis socials en règim de torns, s'entendrà que únicament tenen dret a la compensació de dos dies de descans prevista en el paràgraf anterior, aquells que inicien la seua jornada laboral en els dies esmentats.
4. Regirà idèntic procediment per a l'aprovació del sistema de compensació horària, sent aplicable, com a mínim, el que es preveu en l'article 4.3 d'aquest decret.

**Article 11. Altres exclusions**

La jornada i horari de treball previstos en els articles anteriors no serà aplicable al personal que, de conformitat amb el que es disposa en normes de rang superior, hagen de realitzar-ne un de diferent.

**Article 12. Recuperació d'hores**

1. Sense perjudici del règim de compensació horària previst en l'article 4.3, la diferència en còmput setmanal entre la jornada que haja de realitzar el personal per raó del lloc que ocupe i l'efectivament prestada, siga per excés o per defecte, podrà ser objecte de recuperació o compensació dins del mes natural en què s'haja produït, o dels dos mesos següents a aquest.

2. El temps d'assistència a les accions formatives, seminaris o jornades de formació organitzats per l'òrgan de la Generalitat competent en matèria de formació, o per les organitzacions sindicals signants de l'Acord Administració-Sindicats en matèria de formació contínua, computarà com a temps de treball amb caràcter general si tenen lloc dins de la jornada laboral, no sent objecte de recuperació, i inclourà el temps necessari per al desplaçament fins al lloc de impartició.

**Article 13. Festes**

1. El personal quedarà exempt de l'assistència al treball amb motiu de les festes locals que se celebren a la Comunitat Valenciana els dies que s'assenyalen a continuació, sense perjudici del que es preveu en l'apartat 6 d'aquest article:

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 aquestes festes.

2. Quan el dia exempt d'assistència al treball previst en l'apartat anterior coincidisca en festiu o inhàbil, se substituirà per un altre dia dins de la setmana de festes locals d'aquest any. En aquest supòsit, la direcció general competent en matèria de funció pública establirà, mitjançant circular, amb un mínim de 15 dies d'antelació, el dia concret exempt d'assistència al treball per al personal de serveis burocràtics.

3. Per setmana de festes de cadascun dels municipis haurà d'entendre's cinc dies laborables anteriors o posteriors al festiu principal. El dia d'inici i final es determinarà anualment per la direcció general competent en matèria de funció pública.

4. No computarà en els cinc dies laborables previstos en l'apartat anterior el dia exempt d'assistència al treball, ni el que puga substituir-lo, si escau.

5. Les previsions contingudes en els apartats anteriors seran aplicable quan es realitze el còmput anual de la jornada establert en l'article 6.

6. En els municipis on existisquen centres de treball de la Generalitat que no s'acullen a les setmanes de festes adés establertes, l'òrgan competent en matèria de personal, a l'efecte de l'aplicació de l'horari especial previst en l'apartat següent, serà l'encarregat d'establir la data d'inici i finalització de la setmana de festes locals, i de determinar el dia d'aqueixa setmana en què s'estarà exempt de l'assistència al treball.

7. L'horari de treball durant la setmana de festes de cada municipi de la Comunitat Valenciana en què radique el lloc de treball serà de 09.00 hores a 14.00 hores.

8. Des del 15 de maig al 15 d'octubre, tots dos inclusivament, i en els períodes de vacances escolars de Nadal i Pasqua, la jornada de treball es reduirà en dues hores i mitja setmanals, respecte a la que corresponga de realitzar.

9. S'estarà exempt de l'assistència al treball els dies 24 i 31 de desembre.

**Article 14. Flexibilitat de la permanència obligatòria**

1. L'horari de permanència obligatòria del personal de serveis burocràtics podrà flexibilitzar-se en una hora diària en els supòsits següents:

- a) Els qui tinguen a la seua cura directa persones que requerisquen una especial dedicació.
- b) Els qui tinguen a la seua cura directa fills o filles, o infants en acolliment preadoptiu o permanent, de 14 anys o menors d'aqueixa edat.
- c) Els qui tinguen a càrrec seu un familiar fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, o persona legalment sota la seua guarda o custòdia, amb malaltia greu degudament acreditada, amb indicació expressa de la necessitat de cures específiques, o amb un grau de discapacitat igual o superior al 65 %.
- d) Per a les empleades públiques en estat de gestació
- e) Per al personal que, per raó de llarga o crònica malaltia, no puga realitzar la seua jornada laboral completa, acreditat segons estableix l'article 7.1.c.

2. L'horari de permanència obligatòria del personal, podrà flexibilitzar-se en dues hores diàries a sol·licitud de les persones interessades, en els supòsits següents:

- a) Els qui tinguen a la seua cura directa fills o filles, així com infants en acolliment preadoptiu o permanent, amb diversitat funcional, amb la finalitat de conciliar, quan coincidisquen, els horaris dels centres educatius ordinaris d'integració i d'educació especial, així com d'altres centres on aquestes persones reben atenció, amb els horaris dels llocs de treball.
  - b) En el cas de ser pare o mare de família nombrosa, fins al dia en què complisca 15 anys el o la menor dels fills o filles.
  - c) En el cas de ser pare o mare de família monoparental, fins al dia en què complisca 15 anys el o la menor dels fills o filles.
  - d) 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 serveis socials d'atenció o salut, segons escaiga.
  - e) Les víctimes de violència terrorista, en tant siga necessari per a fer efectiu la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, ja siga per raó de les seqüeles provocades per l'acció terrorista, ja siga per l'amenaça a la qual es troben sotmeses. A més d'aquesta flexibilitat, es podran adoptar altres formes d'ordenació del temps de treball, com l'adaptació de l'horari o unes altres que hi siguen aplicables.
3. 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 aquestes hores conforme al que es disposa en l'article 12.
4. El personal que realitze les jornades i horaris especials previstos en l'article 10 podrà fer ús d'aquesta flexibilitat, si ho permet l'atenció bàsica a les necessitats d'aquest servei.

**Article 15. Descans setmanal**

1. El personal tindrà dret a 48 hores continuades de descans per cada període setmanal treballat. Si la seua aplicació impedeix la cobertura dels serveis que es presten, es fixarà aquest descans, que en cap cas serà inferior a 36 hores continuades, prèvia negociació amb les organitzacions sindicals representatives, després de ser oït l'òrgan de representació unitària corresponent.
2. En els centres de treball en què es preste el servei a torns, el gaudi del descans setmanal coincidirà, com a mínim, amb un cap de setmana al mes.

**Article 16. 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 similar en farà ús, preferentment, entre les 10.00 i les 12.00 hores.

3. A l'efecte del que es preveu en l'apartat anterior, el personal s'organitzarà en torns amb la supervisió de la persona responsable de la unitat administrativa, amb la finalitat que les dependències i serveis queden adequadament atesos.

#### **Article 17. Control d'horari**

1. El personal estarà obligat a registrar les seues entrades i eixides del centre de treball, mitjançant els sistemes establerts a aquest efecte pels òrgans competents en matèria de personal. Els centres de treball establiran els mitjans necessaris per al seu seguiment.
2. Les persones titulars de les unitats administratives de les quals depenga el personal o, si escau, la persona titular de la direcció del centre, col·laboraran en el control del personal adscrit a aquestes, sense perjudici del control general de l'òrgan que el tinga assignat en les seues competències.

#### **Article 18. Horari de les oficines d'atenció al públic**

1. Les oficines de les seus centrals de les conselleries, de les seus principals de les seues delegacions, direccions o serveis territorials i les oficines PROP, prestaran el servei d'informació administrativa general i registre de documents en horari general d'obertura al públic de 09.00h a 14.30h, de dilluns a divendres.
2. Els dijous, almenys en una oficina PROP de cada província, es prolongarà el servei d'informació administrativa general i registre de documents des de les 14.30h fins a les 19.00h ininterrompudament. Aquest horari complementari serà atès pel personal que ocupe llocs de treball amb funcions de realització de l'horari especial de la unitat de registre. Les oficines en què es prestarà aquest servei seran publicades per l'òrgan competent en la matèria, a través de la pàgina web de la GVA.
3. Durant la setmana de festes locals corresponent a cada emplaçament, l'horari de servei d'informació administrativa general i registre de documents que regirà serà de 09.00h a 14.00h, de dilluns a divendres.
4. Des del 15 de maig al 15 d'octubre, tots dos inclusivament, i en els períodes de vacances escolars de Nadal i Pasqua, l'horari d'atenció al públic serà el previst en l'apartat 1 d'aquest article.
5. Sense perjudici de l'anterior, la persona titular de cada conselleria podrà disposar, mitjançant ordre, l'establiment d'altres emplaçaments addicionals per a la prestació del servei d'informació administrativa general i de registre de documents, que contribuïsquen a reduir desplaçaments a la ciutadania.
6. Els òrgans competents en matèria de personal podran establir, mitjançant resolució, un horari ampliat de registre per a aquells procediments que comporten un gran volum de documentació en un període determinat. Aquest horari específic es farà públic i serà vigent mentre dure el termini de presentació d'escrits, comunicacions i altres documents en el procediment corresponent.

#### **Article 19. Justificació d'absències**

1. En els casos de malaltia o incapacitat temporal es regulen les situacions següents:
  - a) Absències per causa de malaltia o accident sense que s'haja expedit comunicat mèdic de baixa: el personal comunicarà la seua absència i la raó 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, després de la reincorporació al lloc de treball, haurà de presentar justificant expedit pel facultatiu competent, si l'absència és de dos o tres dies de durada, o si és inferior, quan hi haja reiteració.
  - b) Absència per incapacitat temporal: el personal haurà de presentar, de conformitat amb la normativa estatal en aquesta matèria, l'informe mèdic acreditatiu de la baixa en el termini de tres dies comptats a partir del dia de l'expedició, i els informes de confirmació hauran de ser entregats en el centre de treball, com a màxim, el tercer dia hàbil següent a l'expedició. En cas de no entregar els informes adés esmentats, es descomptaran en nòmina els dies d'absència, en els termes i condicions previstos en el punt 3 del present article.

Una vegada expedit informe mèdic d'alta, la incorporació al lloc de treball ha de ser el primer dia hàbil següent a l'expedició, i aportarà en aqueix moment l'informe esmentat a l'òrgan de personal.

c) Absències per risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural: el personal haurà de presentar la documentació exigida en la normativa aplicable en matèria de seguretat social.

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

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

4. 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 serveis socials o de salut, segons escaiga.

5. Així mateix, tindran la consideració de justificades les faltes d'assistència al treball de les víctimes de violència terrorista, durant tot el temps que precisen per a fer efectiva la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, ja siga per raó de les seqüeles provocades per l'acció terrorista, ja siga per l'amenaça a la qual es troben sotmeses.

### CAPÍTOL III

#### Permisos

#### **Article 20. Permisos del personal funcionari**

El personal, prèvia comunicació a l'òrgan competent, podrà gaudir dels permisos establerts en els articles següents en els termes previstos en aquests, no sent necessària l'autorització amb caràcter previ, excepte en el supòsit previst en l'article 40.

Tret que s'establisca expressament una altra cosa, el gaudi dels permisos determinats per un fet causant s'iniciarà el primer dia laborable després d'aquest fet.

#### **Article 21. Permís per matrimoni o unió de fet**

1. El personal podrà gaudir de quinze dies naturals i consecutius per raó de matrimoni o inscripció en el 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 als dies d'assumptes propis, i no es gaudirà necessàriament a continuació del fet causant, però sempre dins dels 6 mesos següents al matrimoni o inscripció en el Registre d'Unions de fet de la Comunitat Valenciana.

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

4. Així mateix, el personal tindrà dret a permís, tant pel dia de la celebració del seu matrimoni o inscripció de la seua unió de fet, com pel d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat.

Si el lloc en el qual es realitza la celebració supera la distància de 375 quilòmetres, comptats des de la localitat de residència d'aquest personal, el permís serà de dos dies naturals consecutius.

#### **Article 22. Permís per tècniques prenatales i de preparació al part**

1. Quan hagen de realitzar-se dins de la jornada de treball, es concedirà permís pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatales, i tècniques per a la preparació al part de les funcionàries embarassades.

2. Dins de la jornada de treball el personal funcionari tindrà dret a absentar-se per a sotmetre's a tècniques de fecundació o reproducció assistida, pel temps necessari per a la seua realització, prèvia justificació de la necessitat.

**Article 23. Permís per qüestions relacionades amb l'adopció o acolliment o guarda amb finalitats d'adopció**

En els casos d'adopció, acolliment o guarda amb finalitats d'adopció es tindrà permís per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació, així com per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, que hagen de realitzar-se dins de la jornada de treball.

**Article 24. Permís per naixement per a la mare biològica**

Aquest permís es concedirà en els termes i condicions previstos en l'article 49.a del TREBEP.

**Article 25. Permís per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent**

1. Sense perjudici del que es disposa en els apartats següents, aquest permís es concedirà en els termes i condicions previstos en l'article 49.b del TREBEP.
2. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors 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.
3. El gaudi del permís per adopció o acolliment internacional de fins a dos mesos de durada, podrà fraccionar-se o ser continuat, en funció de la tramitació que es requerisca al país d'origen de la persona adoptada.

**Article 26. Gaudi a temps parcial dels permisos per naixement per a la mare biològica i per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent**

- 1 Els permisos per naixement per a la mare biològica i per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, podran gaudir-se a jornada completa o a temps parcial.
2. Perquè puguem gaudir-se a temps parcial, la persona interessada haurà de sol·licitar-ho amb una antelació de quinze dies hàbils, acompanyant informe de la persona responsable de la unitat administrativa en què estiguera destinada, en el qual s'acredite que queden degudament cobertes les necessitats del servei.  
L'òrgan competent, a la vista de la sol·licitud i de l'informe corresponent, dictarà resolució amb una antelació mínima de cinc dies naturals a la data de gaudi pretesa. La falta de resolució expressa en el termini adés esmentat tindrà efectes estimatoris.  
Aquesta sol·licitud podrà realitzar-se tant a l'inici del descans corresponent com en un moment posterior, i podrà estendre's a tot el període de descans o a part d'aquest, sense perjudici del que es disposa en l'apartat següent.
3. El gaudi a temps parcial del permís s'ajustarà a les regles següents:
  - a) Aquest dret podrà ser exercit per qualsevol de les dues persones progenitores, i en qualsevol dels supòsits de gaudi simultani o successiu del període de descans.  
En el supòsit de naixement, la mare biològica no podrà fer ús d'aquesta modalitat del permís durant les sis setmanes immediates posteriors al part, que seran de descans obligatori.
  - b) El període de gaudi s'aplicarà proporcionalment en funció de la jornada de treball que es realitze, la qual es fixarà a elecció de la persona interessada, no podent ser inferior, en cap cas, a la meitat de la seua jornada ordinària, ni superar la durada establida per al permís.
  - c) El gaudi del permís serà ininterromput. Una vegada acordat només podrà modificar-se per iniciativa de la persona interessada, i únicament per causes relacionades amb la seua salut o la de la menor o el menor.
  - d) Durant el període de gaudi del permís a temps parcial, la persona beneficiària no podrà prestar serveis extraordinaris fora de la jornada de treball que realitze com a conseqüència de la concessió d'aquest permís.



4. Quan les necessitats del servei ho permeten es concedirà, a la persona interessada, la part de jornada sol·licitada per al gaudi del permís a temps parcial que convinga als seus interessos personals.

5. El permís a temps parcial serà incompatible amb el gaudi simultani per la mateixa persona dels permisos previstos per lactància, naixement de filles o fills prematurs, i amb la reducció de jornada per raons de guarda legal.

#### **Article 27. Permís per lactància**

Aquest permís es concedirà en els termes i condicions previstos en l'article 48.f del TREBEP.

#### **Article 28. Permís per naixement de filles o fills prematurs**

Per naixement de filles o fills prematurs o que per qualsevol altra causa hagen de romandre hospitalitzats a continuació del part, el personal tindrà dret a absentar-se durant un màxim de dues hores diàries, percebent les retribucions íntegres.

#### **Article 29. Permís per cura de fill o filla menor afectat per càncer o una altra malaltia greu**

1. Els òrgans competents en matèria de personal podran concedir, sempre que ambdues persones progenitores, adoptants, guardadores amb finalitats d'adopció o acollidores de caràcter permanent treballen, una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la durada d'aquella, percebent les retribucions íntegres, per a la cura del fill o filla menor d'edat afectat per càncer o per una altra malaltia greu.

2. El càncer o una altra malaltia greu de la persona menor haurà d'implicar un ingrés hospitalari de llarga durada que requereixi la seua cura directa, continuï i permanent. Es consideraran també com a situacions protegides:

a) La continuació del tractament mèdic o cura del menor en el domicili després del diagnòstic i hospitalització per càncer o malaltia greu.

b) Quan existisca una recaiguda o agudització del menor pel càncer o la mateixa malaltia greu, inclosos aquells supòsits en els quals no siga necessari un nou ingrés hospitalari, i requereixen una cura directa, contínua i permanent.

3. L'acreditació que el menor pateix càncer o una altra malaltia greu, així com la necessitat de la seua cura directa, contínua i permanent durant el temps d'hospitalització i tractament continuat de la malaltia, s'efectuarà mitjançant informe del personal facultatiu responsable de l'assistència mèdica de la persona afectada per la malaltia.

En els supòsits de recaiguda o agudització del càncer o de la mateixa malaltia greu, haurà d'aportar-se nou informe mèdic del personal facultatiu que assistisca el menor, en el qual s'acredite aquesta circumstància i la necessitat de cures directes, contínues i permanents.

4. El personal que tinga dret al permís regulat en aquest article percebrà les seues retribucions íntegres, amb independència de la reducció de jornada autoritzada.

No obstant això, quan concórreguen en totes dues persones progenitores, adoptants, guardadores amb finalitats d'adopció o acollidores de caràcter permanent, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per a tindre dret a aquesta reducció de jornada o, si escau, puguen tindre la condició de persona beneficiària de la prestació establida per a aquesta 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 de treball, sempre que l'altra persona progenitora, adoptant o acollidora de caràcter preadoptiu o permanent no cobre les seues retribucions íntegres en virtut d'aquest permís, o com a persona beneficiària de la prestació establerta per a aquest fi en el règim de la Seguretat Social que li siga aplicable. En cas contrari, només es tindrà dret a la reducció de jornada, amb la consegüent reducció de retribucions.

Així mateix, en el cas que tots dos progenitors tinguen la condició de personal empleat públic i presten serveis en el mateix òrgan o entitat, es podrà limitar l'exercici simultani d'aquesta reducció de jornada per raons fonamentades en el correcte funcionament del servei.

5. La reducció de jornada podrà concedir-se fins a un percentatge màxim del 99 %, quan es tracte d'un ingrés hospitalari ocasionat pel càncer o una altra malaltia greu, així com quan s'estiga en una fase crítica del tractament segons conste en l'informe mèdic.

En la resta de casos no inclosos en el paràgraf anterior, el percentatge de reducció de jornada podrà arribar al 75 %.

Sempre que resulte compatible amb el correcte funcionament dels serveis es podrà autoritzar que la reducció de jornada s'acumule en jornades completes pel temps que resulte estrictament necessari segons informe mèdic.

6. El permís es concedirà per un període inicial de fins a un mes. No obstant això, mentre subsistisca la necessitat de la cura directa, contínua i permanent es prorrogarà per períodes de fins a dos mesos i, com a màxim, fins que la o el menor complisca els díhuit anys.

En el cas que l'informe mèdic determine la necessitat d'un temps inferior o superior, es concedirà pel període indispensable que conste en l'informe.

La concessió de les successives pròrrogues requerirà en cada cas prèvia sol·licitud de la persona interessada, a la qual haurà d'acompanyar un nou informe mèdic actualitzat que acredite la necessitat de les cures de la o del menor.

### **Article 30. Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o filla**

Aquest permís es concedirà en els termes i condicions previstos en l'article 49.c del TREBEP.

### **Article 31. Disposicions comunes a determinats permisos**

1. En els permisos per naixement, adopció, guarda, acolliment i del progenitor diferent de la mare biològica, el temps transcorregut durant el gaudi d'aquests permisos es computarà com de servei efectiu amb caràcter general, garantint-se la plenitud de drets econòmics del personal durant tot el període de durada del permís, i, si escau, durant els períodes posteriors al seu gaudi si, d'acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període de gaudi del permís.

2. El personal que haja fet ús dels permisos esmentats en l'apartat anterior tindrà dret, una vegada finalitzat el període de permís, a reintegrar-se al seu lloc de treball en termes i condicions que no els resulten menys favorables al gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a les quals hagueren pogut tindre dret durant la seua absència.

### **Article 32. Permís per estat de gestació**

Les empleades públiques en estat de gestació gaudiran d'un permís retribuït, a partir del dia primer de la setmana 37 d'embaràs, fins a la data del part.

En el supòsit de gestació múltiple aquest permís podrà iniciar-se el primer dia de la setmana 35 d'embaràs, fins a la data del part.

### **Article 33. Permís per deures relacionats amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral**

1. El personal podrà acudir durant la seua jornada laboral, per necessitats pròpies o de menors, persones majors o amb diversitat funcional física, psíquica o sensorial, 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 i tutories dels seus centres d'educació especial.

c) Consultes de suport addicional en l'àmbit socio-sanitari.

Així mateix, podrà acudir pel temps indispensable durant la seua jornada laboral a consultes, tractaments i exploracions mèdiques del cònjuge o parella de fet, quan s'acredite documentalment la necessitat d'assistir-hi amb acompanyant.

2. Les absències parcials al lloc de treball com a conseqüència de l'assistència a situacions recollides en el punt anterior, duraran el temps indispensable per a la seua realització, considerant-se com de treball efectiu sempre que l'absència es limite al temps necessari, i es justifique documentalment pel personal funcionari la seua assistència i l'hora de la cita.

3. El personal tindrà permís per a absentar-se del seu lloc de treball per a assistir a les tutories o a qualsevol altre requeriment del centre escolar de les seues filles i fills.

Aquestes absències duraran el temps indispensable per a la seua realització i es consideraran de treball efectiu sempre que tinguen lloc dins de l'horari laboral, i s'acredite que no és possible acudir en horari diferent per no permetre-ho el centre escolar.

4. Així mateix, en cas d'interrupció de l'embaràs, l'empleada pública tindrà dret a sis dies naturals i consecutius a partir del fet causant, sempre que no es trobe en situació d'incapacitat temporal.

#### **Article 34. Permís per defunció**

1. Per defunció del cònjuge, parella de fet o d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, tres dies hàbils quan el succés es produísca en la mateixa localitat, i cinc dies hàbils quan siga en diferent localitat.

2. Quan es tracte de defunció d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís serà de dos dies hàbils quan es produísca en la mateixa localitat i de quatre dies hàbils quan siga en diferent localitat.

3. Els dies en què es faça ús d'aquest permís hauran de ser consecutius i immediatament posteriors al fet causant.

Únicament es computarà com a permís el dia de la defunció quan la persona no inicie la jornada de treball que li corresponguera realitzar aqueix dia.

4. Per al còmput dels terminis en la mateixa o diferent localitat, es prendrà com a referència el terme municipal de la residència habitual de la persona sol·licitant.

#### **Article 35. Permís per accident o malaltia greu**

1. Per accident o malaltia greu del cònjuge, parella de fet o d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, tres dies hàbils quan el succés es produísca en la mateixa localitat, i cinc dies hàbils quan siga en diferent localitat.

2. Quan es tracte d'accident o malaltia greu d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís serà de dos dies hàbils quan es produísca en la mateixa localitat i de quatre dies hàbils quan siga en diferent localitat.

3. Es tindrà dret a aquest permís cada vegada que s'acredite novament una situació de gravetat de conformitat amb el que es disposa en l'article 3.i d'aquest decret.

4. Per al còmput dels terminis en la mateixa o diferent localitat es prendrà com a referència el terme municipal de la residència habitual de la persona sol·licitant.

#### **Article 36. Permís per exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud**

El personal disposarà de permís durant el dia de l'examen per a concórrer a proves selectives per a l'ingrés en qualsevol administració pública, a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials, encara que la realització de l'exercici siga compatible amb la jornada laboral. S'entenen inclosos en aquest permís els exàmens parcials sempre que tinguen caràcter eliminatori.

#### **Article 37. Permís per trasllat de domicili habitual**

1. El personal disposarà d'un dia per trasllat del seu domicili sense canvi de localitat de residència, aportant justificant acreditatiu.

2. Quan existisca canvi de localitat de residència, aquest permís serà de dos dies.

**Article 38. Permís per deure inexcusable**

1. Es tindrà dret al temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable, de caràcter públic i personal.
2. A títol enunciatiu i no limitatiu, s'entendrà per deure de caràcter públic i personal:
  - a) Citacions de jutjats i tribunals de justícia o un altre tipus de compareixences obligatòries davant aquests, degudament acreditades mitjançant certificat de compareixença expedit per lletrat de l'administració de justícia, així com citacions de comissaries o de 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) Altres obligacions que necessàriament hagen d'atendre's en horari laboral i que en cas d'incompliment generen a la persona interessada una responsabilitat d'ordre civil, penal o administrativa, sempre que queden degudament acreditades.

**Article 39. 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'estableix en la normativa vigent.

**Article 40. Permís per assumptes propis**

1. Cada any natural, i fins al dia 15 de febrer de l'any següent, es podrà gaudir de fins a 6 dies per assumptes propis o particulars, així com dels dies addicionals previstos en l'apartat 8 d'aquest article i en l'article 41.
2. El personal distribuirà aquests dies a la seua conveniència, tenint en compte que el seu gaudi no haurà d'afectar l'adequada atenció al servei públic, per la qual cosa requeriran autorització prèvia. La sol·licitud es dirigirà a la corresponent unitat de personal i la seua denegació haurà de ser motivada, acreditant el possible perjudici que s'ocasionaria a l'organització amb la seua concessió.

En qualsevol cas, el personal funcionari tindrà dret a gaudir dels dies per assumptes particulars dins de l'any natural al qual corresponguen, no podent quedar condicionat aquest dret per la necessitat d'autorització prèvia prevista en el paràgraf anterior.
3. Les persones amb filles o fills menors de 14 anys tindran preferència per a l'elecció dels dies per assumptes particulars durant els períodes escolars no lectius. Així mateix, la preferència d'elecció s'aplicarà al personal que tinga a càrrec seues persones majors de 65 anys o amb diversitats funcionals en situació de dependència.
4. L'Administració, prèvia negociació amb la representació sindical, 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.
5. El personal funcionari interí podrà gaudir d'aquest permís a raó d'un dia per cada dos mesos complets treballats en l'administració de la Generalitat. Els períodes treballats en diversos contractes o nomenaments d'aquesta, dins del mateix any, que no hagen donat lloc al gaudi d'un d'aqueixos dies o dels dies addicionals que, si escau, corresponguen, es podran acumular a fi de fer efectiu aquest permís. Si necessitats del servei degudament acreditades, impedeixen el gaudi d'aquests dies acumulats, se'n tindrà dret a l'abonament.
6. Els dies d'assumptes propis anuals podran ser acumulats als permisos per naixement, lactància, adopció, guarda, acolliment o del progenitor diferent de la mare biològica, fins i tot havent expirat ja l'any al fet que tal període corresponga.
7. 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 gaudiran un nombre de dies proporcional al temps treballat, a raó d'un dia per cada dos mesos treballats, arrodonint-se 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 cura de filles i fills o familiars, situació que s'entendrà com de treball efectiu.

8. A més dels dies per assumptes propis que s'establisquen, el personal tindrà dret al gaudi de dos dies addicionals en complir el sisé trienni, incrementant-se en un dia addicional per cada trienni complit a partir del huité.

9. En el supòsit de jubilació del personal, el règim d'aplicació serà el següent:

a) Els 6 dies d'assumptes propis es gaudiran en proporció al temps treballat durant l'any natural de la jubilació.

b) Els dies addicionals d'assumptes propis per antiguitat, es podran gaudir íntegrament abans de la data de jubilació, sense que s'aplique el criteri de proporcionalitat previst en l'apartat anterior.

c) Els dies compensatoris previstos en l'article següent, es gaudiran si la festivitat per la qual es concedeix el permís queda compresa dins del període treballat abans de la data de jubilació.

#### **Article 41. Dies compensatoris**

1. Si els dies 24 i 31 de desembre, exempts d'assistència al treball, coincideixen en festiu, dissabte o dia no laborable, es concediran dos dies de permís.

2. Així mateix, cada any natural, es concediran com a màxim dos dies de permís quan coincidisca amb dissabte alguna festivitat d'àmbit autonòmic o d'àmbit nacional de caràcter retribuït, no recuperable i no substituïble.

### CAPÍTOL IV Llicències

#### **Article 42. Llicències del personal funcionari**

El personal funcionari, prèvia autorització, podrà gaudir de les llicències establertes en els articles següents.

#### Secció 1a. Llicències retribuïdes

#### **Article 43. Llicència per cursos externs**

1. L'òrgan competent en matèria de personal de la conselleria o entitat en què presta serveis la persona sol·licitant, quan no ho impedisquen les necessitats del servei, podrà concedir llicència retribuïda, amb un límit màxim de quaranta hores a l'any, per a l'assistència a cursos diferents dels contemplats en l'article 12.2 d'aquest decret, el contingut del qual estiga directament relacionat amb les funcions del lloc de treball o la carrera professional administrativa de la persona sol·licitant.

2. A la sol·licitud de la llicència haurà d'acompanyar-se:

a) Documentació justificativa del curs, en la qual hauran de figurar les matèries que s'imparteixen, l'horari i la seua durada.

b) Informe favorable de l'òrgan de la conselleria o entitat del qual depenga la persona interessada, justificant la necessitat de l'assistència a aquests cursos d'acord amb el que es preveu en el punt anterior.

3. La denegació de la llicència haurà de ser motivada.

4. Durant els permisos de naixement, del progenitor diferent de la mare biològica i excedències per cura de familiars, el personal podrà participar en aquests cursos.

**Article 44. Llicència per estudis**

1. La Direcció general competent en matèria de funció pública, quan no ho impedisquen les necessitats del servei, podrà concedir llicència de fins a dotze mesos de durada per a la realització d'accions formatives en matèries directament relacionades amb les funcions del lloc o la carrera professional administrativa de la persona sol·licitant i que no estiguen compreses en l'article anterior.

2. A la sol·licitud de la llicència haurà d'acompanyar-se:

a) Documentació acreditativa de l'acció formativa, en la qual hauran de figurar les matèries que s'imparteixen i la seua durada.

b) Informe favorable de l'òrgan competent en matèria de personal de la conselleria o entitat corresponent, en el qual es justifique la conveniència de l'assistència a aquesta acció formativa d'acord amb el que es preveu en el punt anterior.

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

4. En finalitzar el període de llicència per estudis el personal beneficiari presentarà a la direcció general competent en matèria de funció pública certificació acreditativa dels estudis realitzats.

La no-presentació per part de la persona interessada d'aquesta documentació implicarà l'obligació de reintegrar les retribucions percebudes.

5. La llicència es podrà concedir cada cinc anys, sempre que aquests s'hagen prestat en servei actiu ininterrompudament.

6. Igualment, es concedirà aquesta llicència als qui siguen nomenats personal funcionari en pràctiques que ja estigueren 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, percebent les retribucions que corresponguen de conformitat amb la normativa vigent.

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

En aquest supòsit no seran aplicables les previsions dels apartats 2 a 5 del present article.

**Article 45. Llicència per participació en programes acreditats de cooperació internacional**

1. La direcció general competent en matèria de funció pública, podrà autoritzar llicències per a la participació voluntària, per un període no superior a sis mesos, en missions o programes de cooperació internacional al servei d'organismes internacionals, governs o entitats públiques estrangeres, sempre que conste l'interés de l'Administració en la seua participació així com el de l'organisme, govern o entitat que ho sol·licite.

2. A la sol·licitud haurà d'acompanyar-se la documentació referida al programa en la qual conste la participació de la persona interessada, així com informe favorable de l'òrgan competent en matèria de cooperació internacional.

3. Durant el temps de durada de la llicència, les retribucions de la persona participant seran a càrrec de la conselleria o organisme en la qual preste els seus serveis.

4. Finalitzada l'activitat voluntària, s'aportarà certificació de l'organisme, govern o entitat, en la qual s'acredite l'efectiu compliment de l'activitat.

**Secció 2a. Llicències sense retribució****Article 46. Disposicions comunes a les llicències sense retribució**

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

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



**Article 47. Llicències per interès particular**

1. Amb una durada màxima de sis mesos cada tres anys, la direcció general competent en matèria de funció pública, previ informe de l'òrgan competent en matèria de personal, podrà concedir llicència per interès particular.

2. Aquesta llicència se sol·licitarà davant l'òrgan competent en matèria de personal, amb una antelació mínima d'un mes respecte de la seua data d'inici, excepte casos excepcionals que hauran de quedar degudament justificats. La seua denegació haurà de ser motivada.

Excepte en els casos excepcionals a què es refereix el paràgraf anterior, l'òrgan competent en matèria de personal haurà d'informar la llicència i remetre-la a la direcció general competent en matèria de funció pública, amb quinze dies d'antelació a la data d'inici, a fi que aquesta emeta la resolució amb caràcter previ a l'esmentada data.

Quan s'haja acreditat la impossibilitat de sol·licitar la llicència amb l'antelació prevista en el paràgraf anterior, l'informe de l'òrgan competent en matèria de personal previst en l'apartat 1, haurà de fer constar de forma expressa que la justificació aportada per la persona interessada és correcta.

3. Aquesta llicència tindrà la consideració de serveis efectivament prestats. D'aquesta previsió, s'exclou el cas del còmput de les vacances anuals. En aquest supòsit, i quan la llicència o la seua suma 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 48. Llicència per malaltia de familiars o qualsevol persona que legalment es trobe sota la seua guarda o custòdia**

1. En el cas que el cònjuge, parella de fet, familiar en línia directa o col·lateral fins a segon grau per consanguinitat o afinitat, que convisca amb la persona sol·licitant, o qualsevol persona que, legalment, es trobe sota el seu guarda o custòdia, patisca malaltia greu o irreversible que requerisca una atenció continuada, podrà sol·licitar-se una llicència, amb una durada màxima d'un any per cada subjecte causant. L'inici de cada nova llicència per diferent subjecte causant posarà fi a la llicència que vinguera gaudint-se fins a aqueix moment.

2. Als efectes indicats, la malaltia haurà de ser acreditada amb els informes mèdics corresponents.

3. Aquesta llicència tindrà la consideració de serveis efectivament prestats. D'aquesta previsió, s'exclou el cas del còmput de les vacances anuals. En aquest supòsit, i quan la llicència o la seua suma 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 49. Llicència per a perfeccionament professional**

1. La direcció general competent en matèria de funció pública, a sol·licitud de la persona interessada, podrà concedir llicències no retribuïdes, d'una durada màxima de tres mesos a l'any, per a l'assistència a altres cursos de perfeccionament professional no contemplats en els articles 43 i 44 d'aquest decret, sempre que la gestió del servei i l'organització del treball ho permeten.

2. La seua concessió requerirà informe favorable de l'òrgan competent en matèria de personal de la conselleria o entitat en la qual presta serveis la persona interessada.

**CAPÍTOL V**  
Vacances**Article 50. Durada de les vacances**

1. El personal tindrà dret a gaudir cada any natural d'unes vacances retribuïdes de 22 dies hàbils, o dels dies proporcionals que corresponguen si el temps de serveis prestats durant l'any ha sigut menor.

2. En el supòsit d'haver completat els anys d'antiguitat que s'indiquen, es tindrà dret al gaudi dels dies de vacances anuals següents:

- a) A partir dels quinze anys de servei: vint-i-tres dies hàbils.
- b) A partir dels vint anys de servei: vint-i-quatre dies hàbils.
- c) A partir dels vint-i-cinc anys de servei: vint-i-cinc dies hàbils.
- d) A partir dels trenta anys de servei: vint-i-sis dies hàbils.

#### **Article 51. Règim de gaudi de les vacances**

1. Les vacances anuals retribuïdes, prèvia sol·licitud del personal, podran gaudir-se al llarg de tot l'any natural i fins al 31 de gener de l'any següent, si bé hauran de tindre's en compte els criteris següents:

- a) Almenys la meitat dels dies de vacances anuals hauran de ser gaudits, preferentment, durant els mesos de juny a setembre.
- b) Les vacances es gaudiran en períodes mínims de set dies naturals consecutius.
- c) No obstant l'anterior, 7 dies del total de les vacances que corresponguen, podran gaudir-se de forma independent, sense que resulte d'aplicació les limitacions previstes en les lletres a) i b).
- d) En qualsevol cas, el personal funcionari tindrà dret a gaudir de les vacances dins de l'any natural al qual corresponguen, no podent quedar condicionat aquest dret per la necessitat del servei.

2. El personal podrà sol·licitar la interrupció del període vacacional durant el temps que hi haja hospitalització justificada no voluntària, que no comporte incapacitat temporal, podent gaudir posteriorment els dies que li resten de vacances d'acord amb el que es preveu en l'apartat anterior.

3. En els termes previstos en l'article 71.2 de la LOGFPV, quan les situacions d'incapacitat temporal, permís per naixement, adopció, guarda, acolliment o del progenitor diferent de la mare biològica, risc durant la lactància o risc durant l'embaràs, impedisquen iniciar el gaudi de les vacances dins de l'any natural al qual corresponguen, o una vegada iniciat el període vacacional, aquest es veïés interromput per sobrevindre una d'aquestes situacions, aquest període es podrà gaudir encara que haja acabat l'any natural al fet que corresponguen.

4. Les vacances no podran, en cap cas, ser substituïdes per compensacions econòmiques.

No obstant l'anterior, quan es produïska el cessament del personal interí abans de completar l'any de servei i no poguera gaudir de les vacances per necessitats del servei, tindrà dret a l'abonament de la part proporcional de les seues vacances amb càrrec a l'organisme en què haguera prestat els seus serveis. En cas que la causa del cessament vinguera motivada per un nou nomenament com a personal funcionari interí de l'Administració de la Generalitat, es computaran els serveis prestats com a personal interí a l'efecte del còmput del període de vacances en la nova destinació, sense que escaiga cap abonament per compensació.

5. En el supòsit de jubilació, els 22 dies hàbils de vacances es gaudiran en proporció al temps treballat durant l'any natural d'aquesta, mentre que els dies addicionals de vacances per antiguitat, es podran gaudir íntegrament abans de la data de jubilació, sense que s'aplique el referit criteri de proporcionalitat.

#### **Article 52. Sol·licitud de vacances**

1. El personal que desitge gaudir de les seues vacances en el període estival elevarà, abans de l'1 de maig, al responsable de la seua unitat administrativa, una comunicació formal en la qual expressarà la seua opció personal de gaudi de vacances. 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 a la data d'inici prevista, tenint en compte l'equilibri necessari perquè els serveis es prestin amb normalitat.

3. En el cas que es desitge alterar el període de vacances ja concedit, es podrà sol·licitar la modificació mitjançant petició formal dirigida a l'òrgan competent en matèria de personal,

tramitada a través de la persona responsable de la seua unitat, qui haurà d'informar sobre l'oportunitat de concedir el sol·licitat.

4. La denegació del període de vacances sol·licitat haurà de ser motivada.

#### **Article 53. Excepcions al règim general de vacances**

L'òrgan competent de la conselleria o organisme, prèvia negociació amb la representació sindical, podrà establir les excepcions oportunes al règim general de vacances anuals i fixar els torns d'aquestes que resulten adequats, a proposta raonada de la persona responsable 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'n la durada total.

#### **Article 54. Drets relacionats amb el període vacacional**

1. Les persones amb filles i fills menors de 14 anys tindran preferència per a l'elecció del gaudi de les vacances durant els períodes escolars no lectius. Així mateix, la preferència d'elecció s'aplicarà al personal que tinga a càrrec seua persones majors de 65 anys o amb diversitats funcionals en situació de dependència.

En cas que en una unitat administrativa hi haja diverses persones amb dret a la preferència prevista en el paràgraf anterior, triarà la de més antiguitat en l'Administració, establint-se en endavant un cicle rotatiu entre totes les persones afectades.

2. En tot cas el personal tindrà dret a adaptar el gaudi de les seues vacances en cas d'embaràs, víctimes de violència de gènere i d'activitat terrorista.

### DISPOSICIONS ADDICIONALS

#### **Primera. Borsa d'hores per motius de conciliació personal, familiar i laboral**

Prèvia negociació col·lectiva, es regularà una bossa d'hores de lliure disposició acumulables entre si, de fins a un 5 % de la jornada anual, amb caràcter recuperable en el període de temps que així es determine, i dirigida de forma justificada a l'adopció de mesures de conciliació per a la cura i atenció de majors, persones amb diversitat funcional o discapacitat reconeguda a càrrec i fills o filles menors, en els termes que en cada cas es determinen. En el marc d'aquesta negociació s'haurà de regular el període de temps en el qual es generarà la possibilitat de fer ús d'aquesta bossa d'hores, els límits i condicions d'acumulació d'aquesta, així com el termini en el qual hauran de recuperar-se.

#### **Segona. Tractament de la informació**

1. Les actuacions derivades d'aquest decret i el tractament de la informació obtinguda a tal fi, estan subjectes, en els casos que la naturalesa de la informació ho requerisca, a les obligacions establertes en la normativa vigent sobre protecció de dades personals. Al tal objecte, s'adoptaran les mesures necessàries per a protegir la confidencialitat en la presentació de les sol·licituds i documentació.

2. Així mateix, les persones qui intervinguen en el procediment estaran obligades al secret professional de les dades que coneguen a aquest efecte, i al deure de guardar-ne; obligacions que subsistiran encara després d'haver finalitzat la seua vinculació orgànica o funcional amb les unitats que hagueren intervingut en la tramitació d'aquestes.

#### **Tercera. Personal que treballa en centres en què es preste el servei a torns.**

A l'efecte del gaudi dels permisos i llicències regulats en aquest decret per part del personal que treballa en centres en què es preste el servei a torns, s'entendrà que les referències realitzades a dies hàbils es corresponen amb dies en què a la persona treballadora li corresponga la prestació de treball efectiu.

## DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

**Única. Implantació progressiva de la durada del permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o filla.**

L'ampliació del permís de paternitat a setze setmanes es realitzarà de forma progressiva, d'acord amb la disposició transitòria novena del TREBEP.

## DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

**Única. Derogació normativa.**

Queda derogat 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, així com quantes disposicions d'igual o inferior rang s'oposen al que s'estableix en aquest decret, amb els efectes i l'abast establerts en la disposició final segona.

## DISPOSICIONS FINALS

**Primera. Habilitació normativa**

Es faculta la conselleria competent en matèria de funció pública per a dictar quantes disposicions siguen necessàries per al desenvolupament i aplicació d'aquest decret.

**Segona. Entrada en vigor**

Aquest decret entrarà en vigor l'endemà de la publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*, amb excepció dels articles 4, 5, 6 i 7.3 del capítol II, en allò referit a la durada de les jornades de treball, que ho faran en el moment en què així es determine per acord del Consell, previ l'informe preceptiu i vinculant de la conselleria competent en matèria d'hisenda, en el qual es justifique que en l'exercici pressupostari anterior s'hagueren complert els objectius d'estabilitat pressupostària, deute públic i la regla de la despesa, així com informe de l'òrgan competent que acredite que la mesura no afecta l'objectiu de temporalitat de l'ocupació pública, sent aplicables fins llavors les disposicions vigents que no s'oposen al que s'estableix en la resta d'aquest decret i en la normativa de caràcter bàsic.

València, 22 de març de 2019.

El president de la Generalitat,  
XIMO PUIG I FERRER

La consellera de Justícia, Administració Pública,  
Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques,  
GABRIELA BRAVO SANESTANISLAO

## **ANÀLISI JURÍDICA**

**Aquesta disposició afecta:**

DESENVOLUPA O COMPLEMENTA:

- **LLEI 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana. [2010/8010] (DOGV núm. 6310 de 14.07.2010) Ref. Base de dades 007974/2010**

MODIFICA:

- **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. [2006/F13905] (DOGV núm. 5397 de 28.11.2006) Ref. Base de dades 6269/2006**

**Aquesta disposició està afectada per:**

MODIFICADA PER:

- **Tribunal Suprem. Certificació de la resolució del recurs contenciós administratiu (RCA/0002594/2021). Sentència de 29 de juny de 2022. [2023/7674] (DOGV núm. 9633 de 06.07.2023) Ref. Base de dades 007321/2023**