

Corts Valencianes

ACORD 314/X, de 12 de novembre de 2019, de la Mesa de les Corts Valencianes, pel qual s'aprova l'aplicació, al personal de la cambra, de les reformes incorporades en matèria de permisos i llicències per l'Estatut bàsic de l'empleat públic, la Llei d'ordenació i gestió de la funció pública valenciana i el Decret 42/2019, de 22 de març, del Consell, que figuren en el document annex a l'acord. [2019/11242]

La Mesa de les Corts Valencianes ha tingut coneixement de la proposta que eleva la Mesa Negociadora del Personal de les Corts Valencianes per a l'aplicació de la disposició addicional tercera de l'Estatut del personal de les Corts Valencianes en matèria de permisos i llicències.

La comissió tècnica integrada pel Consell de Personal de les Corts Valencianes i la representació de les Corts Valencianes, constituïda en virtut de l'acord adoptat per la Mesa de les Corts Valencianes el dia 4 d'abril de 2017, s'ha reunit els dies 16, 18 i 26 de setembre, i 3, 16, 18, 23 i 25 d'octubre de 2019 per a examinar la possible aplicació de la disposició addicional tercera de l'Estatut del personal de les Corts Valencianes en matèria de permisos i llicències i sotmetre, si escau, el resultat del seu treball a la Mesa Negociadora del Personal de les Corts Valencianes i finalment a la Mesa de les Corts Valencianes.

La Mesa Negociadora del Personal de les Corts Valencianes, en la reunió del dia 29 d'octubre de 2019, ha pres coneixement dels documents elaborats per la comissió tècnica i hi ha manifestat per unanimitat el seu parer favorable, motiu pel qual la vicepresidenta primera de les Corts Valencianes ha tramès les propostes esmentades a la Mesa de les Corts Valencianes perquè siguen aprovades per l'òrgan rector de la cambra.

L'Estatut del personal de les Corts Valencianes (EPCV), aprovat pel Ple de les Corts Valencianes el 16 de juny de 2010 (text consolidat, BOCV número 320, de 15.11.2018), regula els permisos i les llicències aplicables al personal de les Corts Valencianes en els articles del 15 al 31.

Per la seua banda, 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 (EBEP), regula en l'article 48 els permisos dels funcionaris públics, i en l'article 49, els permisos per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, per raó de violència de gènere i per a les víctimes de terrorisme i els seus familiars directes, i aquests últims tenen, com a condicions mínimes, les establides en el precepte esmentat de l'EBEP. Aquests preceptes tenen la redacció que els va donar l'article 3 del Reial Decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, el qual va introduir en l'EBEP una nova disposició transitòria novena, amb la redacció següent:

«Disposició transitòria novena. Aplicació progressiva del permís del progenitor diferent de la mare biològica per a empleats públics segons el que preveu el Reial Decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.»

La duració del permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció a què es refereix l'apartat c de l'article 49 d'aquesta norma, en la redacció que en fa el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, s'incrementa de forma progressiva, de manera que:

a) El 2019 la duració del permís serà de vuit setmanes; les dues primeres setmanes han de ser ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, de la decisió judicial de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment o de la decisió judicial per la qual es constituïska l'adopció. Les sis setmanes restants poden ser de gaudi interromput; ja siga després de les sis setmanes immediates posteriors al període de descans obligatori per a la mare, o bé després de la finalització dels permisos que contenen els apartats a i b de l'article 49 o de la suspensió

Corts Valencianes

ACUERDO 314/X, de 12 de noviembre de 2019, de la Mesa de las Corts Valencianes, por el que se aprueba la aplicación, al personal de la cámara, de las reformas incorporadas en materia de permisos y licencias por el Estatuto básico del empleado público, la Ley de ordenación y gestión de la función pública valenciana y el Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, que figuran en el documento anexo al acuerdo. [2019/11242]

La Mesa de las Corts Valencianes ha tenido conocimiento de la propuesta que eleva la Mesa Negociadora del Personal de las Corts Valencianes para la aplicación de la disposición adicional tercera del Estatuto del personal de las Corts Valencianes en materia de permisos y licencias.

La comisión técnica integrada por el Consell de Personal de las Corts Valencianes y la representación de las Corts Valencianes, constituida en virtud del acuerdo adoptado por la Mesa de las Corts Valencianes el día 4 de abril de 2017, se ha reunido los días 16, 18 y 26 de septiembre, y 3, 16, 18, 23 y 25 de octubre de 2019 para examinar la posible aplicación de la disposición adicional tercera del Estatuto del personal de las Corts Valencianes en materia de permisos y licencias y someter, en su caso, el resultado de su trabajo a la Mesa Negociadora del Personal de las Corts Valencianes y finalmente a la Mesa de las Corts Valencianes.

La Mesa Negociadora del Personal de las Corts Valencianes, en su reunión celebrada el día 29 de octubre de 2019, ha tenido conocimiento de los documentos elaborados por la comisión técnica y ha manifestado por unanimidad su parecer favorable a los mismos, motivo por el cual la vicepresidenta primera de las Corts Valencianes ha remitido dichas propuestas a la Mesa de las Corts Valencianes para su aprobación por el órgano rector de la cámara.

El Estatuto del personal de las Corts Valencianes (EPCV), aprobado por el Pleno de las Corts Valencianes el 16 de junio de 2010 (texto consolidado, BOCV número 320, de 15.11.2018), regula los permisos y licencias aplicables al personal de las Corts Valencianes en los artículos del 15 al 31.

Por su parte, el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público (EBEP), regula en el artículo 48 los permisos de los funcionarios públicos, y en el artículo 49, los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos, teniendo estos últimos, como condiciones mínimas, las establecidas en el citado precepto del EBEP. Estos preceptos tienen la redacción que les dio el artículo 3 del Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el cual introdujo en el EBEP una nueva disposición transitòria novena, con la siguiente redacción:

«Disposició transitòria novena. Aplicació progressiva del permís del progenitor diferent de la mare biològica per a empleats públics segun lo previsto en el Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.»

La duració del permís del progenitor diferent de la mare biològica per nacimiento, guarda con fines de adopció, acogimiento o adopció al que se refiere el apartado c del artículo 49 de la presente norma, en la redacció dada por el Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se incrementará de forma progresiva, de tal forma que:

a) En 2019, la duració del permís serà de ocho semanas; las dos primeras semanas serán ininterrompidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopció o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopció. Las seis semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a y b del

del contracte per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment.

b) El 2020 la duració del permís serà de dotze setmanes; les quatre primeres setmanes han de ser ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, de la decisió judicial de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment o de la decisió judicial per la qual es constituïska l'adopció. Les vuit setmanes restants poden ser de gaudi interromput; ja siga després de les sis setmanes immediates posteriors al període de descans obligatori per a la mare, o bé després de la finalització dels permisos que contenen els apartats *a* i *b* de l'article 49 o de la suspensió del contracte per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment.

c) Finalment, el 2021 la duració del permís serà de setze setmanes; les sis primeres setmanes han de ser ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, de la decisió judicial de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment o de la decisió judicial per la qual es constituïska l'adopció. Les deu setmanes restants poden ser de gaudi interromput; ja siga després de les sis setmanes immediates posteriors al període de descans obligatori per a la mare, o bé després de la finalització dels permisos que contenen els apartats *a* i *b* de l'article 49 o de la suspensió del contracte per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment.»

Segons es declara en el preàmbul del Reial Decret llei 6/2019, d'1 de març, l'article 3 d'aquest determina la modificació de l'EBEP i és un reflex en el sector públic de les mesures plantejades per a la resta de les treballadores i els treballadors. Els articles 2 i 3 equiparen, en els respectius àmbits d'aplicació, la duració dels permisos per naixement de fill o filla d'ambdós progenitors. Aquesta equiparació respon a l'existència d'una clara voluntat i demanda social. Els poders públics no poden desatendre aquesta demanda que, d'altra banda, és una exigència derivada dels articles 9.2 i 14 de la Constitució, dels articles 2 i 3.2 del Tractat de la Unió Europea i dels articles 21 i 23 de la Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea. D'aquesta manera es fa un pas important en la consecució de la igualtat real i efectiva entre homes i dones, en la promoció de la conciliació de la vida personal i familiar, i en el principi de corresponsabilitat entre ambdós progenitors, elements ambdós essencials per al compliment del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones en tots els àmbits. Aquesta equiparació es du a terme de forma progressiva, en els termes que preveuen les disposicions transitòries de l'EBEP introduïdes per aquest reial decret llei.

La Llei 10/2010, de 9 de juliol, d'ordenació i gestió de la funció pública valenciana (LOiGFPV), regula en l'article 69 els permisos, i en l'article 70, les llicències dels funcionaris i funcionàries públics inclosos en l'àmbit d'aplicació de la llei. Complementàriament, el 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 8518, 31.03.2019), dedica els articles del 20 al 41 a la regulació dels permisos, i els articles del 42 al 49, a la regulació de les llicències del personal funcionari de l'administració de la Generalitat entesa en els termes establits en l'article 4 de la LOiGFPV.

El Decret 42/2019 del Consell parteix de la premissa que el Reial Decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, ha introduït en el text de l'EBEP modificacions importants relatives a aquesta matèria que igualment han de ser previstes 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. En el rerefons d'aquest conjunt de mesures està la consideració que «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 mantenir, 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» (preàmbul del Decret 42/2019).

artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

b) En 2020, la duración del permiso será de doce semanas; las cuatro primeras semanas serán ininterrompidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las ocho semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados *a* y *b* del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

c) Finalmente en 2021, la duración del permiso será de dieciséis semanas; las seis primeras semanas serán ininterrompidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las diez semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados *a* y *b* del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.»

Según se declara en el preámbulo del Real decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, el artículo 3 del mismo determina la modificación del EBEP y es un reflejo en el sector público de las medidas planteadas para el resto de las trabajadoras y los trabajadores. Los artículos 2 y 3 del mismo equiparan, en sus respectivos ámbitos de aplicación, la duración de los permisos por nacimiento de hijo o hija de ambos progenitores. Esta equiparación responde a la existencia de una clara voluntad y demanda social. Los poderes públicos no pueden desatender esta demanda que, por otro lado, es una exigencia derivada de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, de los artículos 2 y 3.2 del Tratado de la Unión Europea y de los artículos 21 y 23 de la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea. De esta forma se da un paso importante en la consecución de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, en la promoción de la conciliación de la vida personal y familiar, y en el principio de corresponsabilidad entre ambos progenitores, elementos ambos esenciales para el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos. Esta equiparación se lleva a cabo de forma progresiva, en los términos previstos en las disposiciones transitorias del EBEP introducidas por este real decreto ley.

La Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la función pública valenciana (LOyGFPV), regula en el artículo 69 los permisos, y en el artículo 70, las licencias de los funcionarios y funcionarias públicos incluidos en el ámbito de aplicación de la ley. Complementariamente, el Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, de regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionari de la administración de la Generalitat (DOGV 8518, 31.03.2019), dedica los artículos del 20 al 41 a la regulación de los permisos, y los artículos del 42 al 49, a la regulación de las licencias del personal funcionari de la administración de la Generalitat entendida en los términos establecidos en el artículo 4 de la LOyGFPV.

El Decreto 42/2019 del Consell parte de la premissa de que el Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ha introducido en el texto del EBEP importantes modificaciones relativas a esta materia que igualmente deben ser contempladas por la normativa autonómica. Por otro lado, fruto de la negociación con las organizaciones sindicales, se han suscrito diversos acuerdos que mejoran las condiciones de trabajo del personal funcionari. En el trasfondo de este conjunto de medidas está la consideración de que «El logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres debe ser un objetivo prioritario, y para alcanzarla resulta fundamental, entre otras, fomentar e impulsar medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, conciliación entendida como aquella que possibilita que cualquier persona trabajadora pueda mantener al mismo tiempo una carrera profesional plena y a la vez ejercer su derecho al cuidado de su familia, el desarrollo de su personalidad, su formación o el disfrute de su ocio y tiempo libre» (preàmbul del Decret 42/2019).



La conseqüència d'allò que s'ha exposat anteriorment és que hi ha un conjunt de reformes en els permisos i les llicències regulats per l'EPCV i un conjunt de permisos i llicències ni tan sols previstos en l'EPCV que evidencien la falta d'actualització de l'EPCV en aquesta matèria, en què s'ha avançat tant en la legislació bàsica dictada per l'Estat per a la regulació del règim estatutari dels funcionaris públics com en la legislació aprovada per les Corts Valencianes reguladora de la funció pública valenciana.

Aquest és clarament l'àmbit d'aplicació de la disposició addicional tercera de l'EPCV introduïda mitjançant la modificació de l'EPCV que va ser aprovada pel Ple de les Corts Valencianes el 25 d'octubre de 2018 (BOCV número 316, de 9 de novembre), mitjançant la qual s'assigna a la Mesa de les Corts Valencianes la potestat extraordinària d'introduir en el text de l'EPCV, en matèria de permisos i llicències, les reformes que s'establisquen en l'EBEP, en la LOiGFPV o en les normes que es consideren aplicables. Tot això sense perjudici d'incorporar-ne posteriorment el text a l'Estatut del personal de les Corts Valencianes mitjançant la modificació d'aquest (Estatut del personal de les Corts Valencianes, text consolidat, BOCV número 320, de 15.11.2018).

Els serveis jurídics han emès un informe en què es conclou que és d'acord amb el dret la proposta d'acord que la Mesa Negociadora del Personal de les Corts Valencianes eleva a la Mesa de les Corts Valencianes per a l'aplicació de la disposició addicional tercera de l'Estatut del personal de les Corts Valencianes en matèria de permisos i llicències.

La Intervenció de les Corts Valencianes ha emès un informe de fiscalització favorable, en compliment d'allò que s'ha disposat en les Normes de fiscalització de les despeses que hagen de finançar-se amb càrrec al pressupost de les Corts Valencianes, aprovada per la Mesa de les Corts Valencianes d'acord amb la Comissió de Govern Interior.

En virtut d'allò que s'ha exposat anteriorment, la Mesa de les Corts Valencianes, en la reunió del dia 12 de novembre de 2019, ha adoptat el següent

ACORD

Primer

Aprovar l'aplicació al personal de les Corts Valencianes de les reformes incorporades en matèria de permisos i llicències per l'Estatut bàsic de l'empleat públic, la Llei d'ordenació i gestió de la funció pública valenciana i el 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, que es detallen en el document que s'adjunta com a annex a aquest acord. Tot això sense perjudici d'incorporar posteriorment el text d'aquestes reformes a l'Estatut del personal de les Corts Valencianes mitjançant la modificació d'aquest.

Segon

Notificar aquest acord al Consell de Personal de les Corts Valencianes, a la Mesa Negociadora del Personal de les Corts Valencianes i a tots els serveis de la Secretaria General.

Tercer

Aquest acord es publicarà en el *Butlletí Oficial de les Corts Valencianes* i en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*, publicació a partir de la qual entrarà en vigor.

Palau de les Corts Valencianes
València, 12 de novembre de 2019

El president,
ENRIC MORERA I CATALÀ

La secretària primera,
CRISTINA CABEDO LABORDA

La consecuencia de lo anteriormente expuesto es que existe un conjunto de reformas en los permisos y licencias regulados por el EPCV y un conjunto de permisos y licencias no contemplados siquiera en el EPCV que evidencian la falta de actualización del EPCV en esta materia, en la que se ha avanzado tanto en la legislación básica dictada por el Estado para la regulación del régimen estatutario de los funcionarios públicos como en la legislación aprobada por las Corts Valencianes reguladora de la función pública valenciana.

Este es claramente el ámbito de aplicación de la disposición adicional tercera del EPCV introducida mediante la modificación del EPCV que fue aprobada por el Pleno de las Corts Valencianes el 25 de octubre de 2018 (BOCV número 316, de 9 de noviembre), mediante la cual se asigna a la Mesa de las Corts Valencianes la potestad extraordinaria de introducir en el texto del EPCV, en materia de permisos y licencias, las reformas que se establezcan en el EBEP, en la LOyGFPV o en las normas que se consideren aplicables. Todo ello sin perjuicio de incorporar posteriormente el texto de aquellas al Estatuto del personal de las Corts Valencianes mediante la modificación del mismo (Estatuto del personal de las Corts Valencianes, texto consolidado, BOCV número 320, de 15.11.2018).

Se ha emitido informe de los servicios jurídicos en el que se concluye que es conforme a derecho la propuesta de acuerdo que se eleva a la Mesa de las Corts Valencianes por la Mesa Negociadora del Personal de las Corts Valencianes para la aplicación de la disposición adicional tercera del Estatuto del personal de las Corts Valencianes en materia de permisos y licencias.

Se ha emitido por la Intervención de las Corts Valencianes informe de fiscalización favorable, en cumplimiento de lo dispuesto por las Normas de fiscalización de los gastos que hayan de financiarse con cargo al presupuesto de las Corts Valencianes, aprobada por la Mesa de las Corts Valencianes de acuerdo con la Comisión de Gobierno Interior.

En virtud de lo anteriormente expuesto, la Mesa de las Corts Valencianes, en su reunión celebrada el día 12 de noviembre de 2019, ha adoptado el siguiente

ACUERDO

Primero

Aprobar la aplicación al personal de las Corts Valencianes de las reformas incorporadas en materia de permisos y licencias por el Estatuto básico del empleado público, la Ley de ordenación y gestión de la función pública valenciana y el Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, de regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la administración de la Generalitat, que se detallan en el documento que se adjunta como anexo al presente acuerdo. Todo ello sin perjuicio de incorporar posteriormente el texto de aquellas reformas al Estatuto del personal de las Corts Valencianes mediante la modificación del mismo.

Segundo

Notificar el presente acuerdo al Consell de Personal de las Corts Valencianes, a la Mesa Negociadora del Personal de las Corts Valencianes y a todos los servicios de la Secretaría General.

Tercero

El presente acuerdo se publicará en el *Butlletí Oficial de las Corts Valencianes* y en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*, publicación a partir de la cual entrará en vigor.

Palau de les Corts Valencianes
València, 12 de noviembre de 2019

El presidente,
ENRIC MORERA I CATALÀ

La secretaria primera,
CRISTINA CABEDO LABORDA

ANNEX

ACORD DE LA MESA DE LES CORTS VALENCIANES QUE APROVA L'APLICACIÓ AL PERSONAL DE LES CORTS VALENCIANES DE LES REFORMES QUE EN MATÈRIA DE PERMISOS I LICÈNCIES S'ESTABLEIXEN EN L'ESTATUT BÀSIC DE L'EMPLEAT PÚBLIC, EN LA LLEI D'ORDENACIÓ I GESTIÓ DE LA FUNCIÓ PÚBLICA VALENCIANA O EN ALTRES NORMES QUE ES CONSIDEREN APLICABLES

La Mesa de les Corts Valencianes, en la reunió del dia 12 de novembre de 2019, de conformitat amb la disposició addicional tercera de l'Estatut del personal de les Corts Valencianes i amb l'acord previ de la Mesa Negociadora del Personal de les Corts Valencianes, ha aprovat l'aplicació al personal de les Corts Valencianes de les reformes incorporades en matèria de permisos i llicències per l'Estatut bàsic de l'empleat públic, la Llei d'ordenació i gestió de la funció pública valenciana i el 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. Tot això, sense perjudici d'incorporar posteriorment el text d'aquestes reformes a l'Estatut del personal de les Corts Valencianes mitjançant la modificació d'aquest.

Les reformes aplicables al personal de les Corts Valencianes en matèria de permisos i llicències són les que es detallen a continuació:

Article 15 *bis* (nou) de l'Estatut del personal de les Corts Valencianes. Definicions

Cal afegir un article 15 *bis* (nou) a l'Estatut del personal de les Corts Valencianes que incorpore les definicions regulades en l'article 2 del Decret 42/2019, de 22 de març, del Consell, amb la redacció següent:

«A l'efecte del que disposen l'Estatut del personal de les Corts Valencianes i les normes que el desenvolupen, s'entén 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 pugua 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, entenen 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 pugua establir la normativa civil.

d) Necessitar dedicació especial o atenció continuada: suposa que és necessari 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'entenen incloses en aquesta situació les persones que tenen 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 en l'hospital, informe del facultatiu responsable del pacient.

f) Tener a càrrec seu: relació de dependència que no implica convivència.

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

h) Malaltia greu: inclou l'hospitalització, la intervenció quirúrgica sense hospitalització que requerisca 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 acoïlliment, tant temporal com permanent, com també guarda legal d'una altra persona.

j) Sota la denominació de víctima de violència terrorista s'entén inclòs el personal funcionari que ha 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 difuntes, sempre que tinguen la condició de personal funcionari i de

ANEXO

ACUERDO DE LA MESA DE LAS CORTS VALENCIANES APROBANDO LA APLICACIÓN AL PERSONAL DE LAS CORTS VALENCIANES DE LAS REFORMAS QUE EN MATERIA DE PERMISOS Y LICENCIAS SE ESTABLECEN EN EL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO, EN LA LEY DE ORDENACIÓN Y GESTIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA VALENCIANA O DEMÁS NORMAS QUE SE CONSIDERAN APLICABLES

La Mesa de las Corts Valencianes, en su reunión celebrada el día 12 de noviembre de 2019, de conformidad con la disposición adicional tercera del Estatuto del personal de las Corts Valencianes y previo acuerdo de la Mesa Negociadora del Personal de las Corts Valencianes, ha aprobado la aplicación al personal de las Corts Valencianes de las reformas incorporadas en materia de permisos y licencias por el Estatuto básico del empleado público, la Ley de ordenación y gestión de la función pública valenciana y el Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, de regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la administración de la Generalitat. Todo ello sin perjuicio de incorporar posteriormente el texto de aquellas reformas al Estatuto del personal de las Corts Valencianes mediante la modificación del mismo.

Las reformas aplicables al personal de las Corts Valencianes en materia de permisos y licencias son las que se detallan a continuación:

Artículo 15 *bis* (nuevo) del Estatuto del personal de las Corts Valencianes. Definiciones

Hay que añadir un artículo 15 *bis* (nuevo) al Estatuto del personal de las Corts Valencianes que incorpore las definiciones reguladas en el artículo 2 del Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, con la siguiente redacción:

«A los efectos de lo dispuesto en el Estatuto del personal de las Corts Valencianes y las normas que lo desarrollen, se entenderá por:

a) Pareja de hecho: persona que, respecto de la persona de referencia, mantiene una relación que puede acreditar a través de la inscripción en un registro público oficial de uniones de hecho.

b) Familiar de primer grado en línea directa, por consanguinidad o afinidad: madres y padres, hijas e hijos, madres y padres políticos, cónyuge o pareja de hecho de la hija o hijo e hijas e hijos del cónyuge o pareja de hecho, sin perjuicio de lo que pudiera establecer la normativa civil.

c) Familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad: hermanos y hermanas, abuelos y abuelas, nietos y nietas; o por afinidad: abuelos y abuelas, nietos y nietas del cónyuge o pareja de hecho, y cuñados o cuñadas, entendiéndose por tal el cónyuge o pareja de hecho de la hermana o hermano, o bien la hermana o hermano del cónyuge o pareja de hecho, sin perjuicio de lo que pudiera establecer la normativa civil.

d) Necesitar especial dedicación o atención continuada: supone que es preciso que el sujeto reciba tratamiento, atención, cuidados o asistencia continuada por terceras personas debido a problemas de salud, entendida esta última como bienestar físico, psíquico y social. Asimismo, se entenderán incluidas en esta situación las personas que tengan reconocida la situación de dependencia en cualquiera de sus grados.

e) Informe del órgano competente de la administración sanitaria: informe de la inspectora o inspector médico de zona o, si el tratamiento se recibe en el hospital, informe del facultativo responsable del paciente.

f) Tener a su cargo: relación de dependencia que no implica convivencia.

g) Cuidado directo: relación de dependencia que implica convivencia.

h) Enfermedad grave: incluye la hospitalización, la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o aquella enfermedad cuya gravedad o necesidad de atención continuada sea acreditada por el facultativo responsable del paciente.

i) Guarda legal o custodia: Guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, así como guarda legal de otra persona.

j) Bajo la denominación de víctima de violencia terrorista se entiende incluido al personal funcionario que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad y las hijas e hijos de las personas heridas y fallecidas, siempre que ostenten la condición



víctimes de terrorisme d'acord amb la legislació vigent, com també les funcionàries i els 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, amb el reconeixement previ 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 16 de l'Estatut del personal de les Corts Valencianes. Permís per matrimoni o unió de fet, separació o divorci

Cal substituir l'apartat 2 de l'article 16 de l'Estatut del personal de les Corts Valencianes pel text de l'apartat 4, de l'article 21, del Decret 42/2019, de 22 de març, del Consell, però mantenint la distància de 300 quilòmetres per al gaudi del segon dia de permís. L'apartat 2 de l'article 16 de l'Estatut del personal de les Corts Valencianes queda redactat de la manera següent:

«Així mateix, el personal té 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 què es realitza la celebració supera la distància de 300 quilòmetres, computats des de la localitat de residència del personal esmentat, el permís és de dos dies naturals consecutius.»

Article 17 de l'Estatut del personal de les Corts Valencianes. Permís per naixement adopció o acolliment

Apartat 1. Cal substituir la redacció actual de l'apartat 1 de l'article 17 de l'Estatut del personal de les Corts Valencianes pel contingut de l'article 49.a de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, al qual es remet l'article 24 del Decret 42/2019, de 22 de març, del Consell, però mantenint la duració del permís en disset setmanes. Aquest apartat 1 de l'article 17 té la redacció següent:

«Permís per naixement per a la mare biològica: té una duració de disset setmanes, de les quals les sis setmanes immediates posteriors al part han de ser en tot cas de descans obligatori i ininterrompudes. Aquest permís s'amplia en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill o filla i, per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de part múltiple, una para cadascun dels progenitors.

No obstant això, en cas de defunció de la mare, l'altre progenitor pot fer ús de la totalitat o, si escau, de la part que reste de permís.

En el cas que ambdós progenitors treballen i transcorregudes les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudi d'aquest permís pot dur-se a terme a voluntat d'aquells, de manera interrompuda, i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori posterior al part fins que el fill o la filla complisca dotze mesos. En el cas del gaudi interromput es requereix, per a cada període de gaudi, un preavis de com a mínim 15 dies i es realitzarà per setmanes completes.

Aquest permís pot gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permeten i en els termes que reglamentàriament es determinen, d'acord amb les regles establides en aquest article.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nou-nat ha de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el nou-nat es trobe hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

En el supòsit de defunció del fill o filla, el període de duració del permís no es redueix, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·licite la reincorporació al lloc de treball.

Durant el gaudi d'aquest permís, una vegada finalitzat el període de descans obligatori, es pot participar en els cursos de formació que convoque l'administració.»

Cal afegir un paràgraf vuitè nou a l'apartat 1 de l'article 17 de l'Estatut del personal de les Corts Valencianes (procedeix de l'article 49.c de l'Estatut bàsic de l'empleat públic) amb la redacció següent:

de personal funcionario y de víctimas de terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como aquellas funcionarias y funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de reconocimiento y protección integral a las víctimas del terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme.

k) Relación de dependencia: Estado en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la diversidad funcional, precisan de la atención de otra u otras personas para realizar actividades básicas de la vida diaria.»

Artículo 16 del Estatuto del personal de las Corts Valencianes. Permiso por matrimonio o unión de hecho, separación o divorcio

Hay que sustituir el apartado 2 del artículo 16 del Estatuto del personal de las Corts Valencianes por el texto del apartado 4, del artículo 21, del Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, pero manteniendo la distancia de 300 kilómetros para el disfrute del segundo día de permiso. El apartado 2 del artículo 16 Estatuto del personal de las Corts Valencianes quedaría redactado del modo siguiente:

«Asimismo, el personal tendrá derecho a permiso, tanto por el día de la celebración de su matrimonio o inscripción de su unión de hecho como por el de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Si el lugar en que se realiza la celebración superara la distancia de 300 kilómetros, computados desde la localidad de residencia de dicho personal, el permiso será de dos días naturales consecutivos.»

Artículo 17 del Estatuto del personal de las Corts Valencianes. Permiso por nacimiento adopción o acogimiento

Apartado 1. Hay que sustituir la redacción actual del apartado 1 del artículo 17 del Estatuto del personal de las Corts Valencianes por el contenido del artículo 49.a del Estatuto básico del empleado público, al que se remite el artículo 24 del Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, pero manteniendo la duración del permiso en diecisiete semanas. Dicho apartado 1 del artículo 17 tendría la siguiente redacción:

«Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de diecisiete semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrompidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida, y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la administración.»

Hay que añadir un nuevo párrafo octavo al apartado 1 del artículo 17 del Estatuto del personal de las Corts Valencianes (procede del artículo 49.c del Estatuto básico del empleado público) con la siguiente redacción:



«En els casos previstos en aquest apartat, el temps transcorregut durant el gaudi d'aquests permisos s'ha de computar com de servei efectiu a tots els efectes, i s'ha de garantir la plenitud de drets econòmics de la funcionària i, si escau, de l'altre progenitor funcionari, durant tot el període de duració del permís, i, si escau, durant els períodes posteriors al gaudi d'aquest, si, d'acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període de gaudi del permís.»

Apartat 2. Cal substituir tot el contingut dels apartats 2 i 4 de l'article 17 de l'Estatut del personal de les Corts Valencianes per la redacció de l'article 49.b de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, al qual es remet l'article 24 del Decret 42/2019, de 22 de març, del Consell, però mantenint la duració del permís en disset setmanes, amb la redacció següent:

«Permis per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció, o acolliment, tant temporal com permanent: té una duració de disset setmanes. Sis setmanes han de gaudir-se a jornada completa de forma obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment.

En el cas que ambdós progenitors treballen i transcorregudes les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudi d'aquest permís pot dur-se a terme de manera interrompuda i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori posterior al fet causant fins que el fill o la filla complisca dotze mesos. En el cas del gaudi interromput es requereix, per a cada període de gaudi, un preavis de com a mínim 15 dies i s'ha de realitzar per setmanes completes.

Aquest permís s'amplia en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill o filla, a partir del segon, en els supòsits d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple, una para cadascun dels progenitors.

Així mateix, aquest permís s'amplia en dues setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors que, per les seues circumstàncies i experiències personals o que, per provenir de l'estranger, tinguen especials dificultats d'inserció social i familiar, degudament acreditades pels serveis socials competents.

El còmput del termini es compta a elecció del progenitor, a partir de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, o a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, sense que en cap cas un mateix menor pugua donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís.

Si és necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, en els casos d'adopció o acolliment internacional, es té dret, a més, a un permís de fins a dos mesos de duració, i durant aquest període s'han de percebre exclusivament les retribucions bàsiques.

Amb independència del permís de fins a dos mesos previst en el paràgraf anterior i per al supòsit previst en el paràgraf, el permís per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, pot iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

El gaudi del permís per adopció o acolliment internacional de fins a dos mesos de duració pot fraccionar-se o ser continuat, en funció de la tramitació que es requereisca en el país d'origen de la persona adoptada.

Durant el gaudi d'aquest permís es pot participar en els cursos de formació que convoque l'administració.

Els supòsits d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, previstos en aquest article són els que s'estableixen així en el Codi civil o en les lleis civils de les comunitats autònomes que els regulen, i l'acolliment temporal ha de tenir una duració no inferior a un any.

En els casos previstos en aquest apartat, el temps transcorregut durant el gaudi d'aquests permisos es computa com de servei efectiu a tots els efectes, i es garanteix la plenitud de drets econòmics de la funcionària i, si escau, de l'altre progenitor funcionari, durant tot el període de duració del permís i, si escau, durant els períodes posteriors al gaudi d'aquest, si, d'acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període de gaudi del permís.»

«En los casos previstos en este apartado, el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si, de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.»

Apartado 2. Hay que sustituir todo el contenido de los apartados 2 y 4 del artículo 17 del Estatuto del personal de las Corts Valencianes por la redacción del artículo 49.b del Estatuto básico del empleado público, al que se remite el artículo 24 del Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, pero manteniendo la duración del permiso en diecisiete semanas, con la siguiente redacción:

«Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de diecisiete semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrompida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el periodo de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada periodo de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

Asimismo, este permiso se ampliará en dos semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores que, por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

El disfrute del permiso por adopción o acogimiento internacional de hasta dos meses de duración podrá fraccionarse o ser continuado, en función de la tramitación que se requiera en el país de origen de la persona adoptada.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la administración.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

En los casos previstos en este apartado, el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si, de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.»

Article 17 *bis* (nou) de l'Estatut del personal de les Corts Valencianes. Permis per estat de gestació

Cal incorporar a l'Estatut del personal de les Corts Valencianes un article 17 *bis* (nou) que regula un permís nou, no previst en el text actual, i regulat per l'article 32 del Decret 42/2019, de 22 de març, del Consell, amb la mateixa denominació i el mateix contingut que l'esmentat article 32. L'article 17 *bis* nou de l'Estatut del personal de les Corts Valencianes queda redactat de la manera següent:

«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 de part.

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

Article 18 de l'Estatut del personal de les Corts Valencianes. Permis per paternitat

Cal substituir el contingut de l'article 18 de l'Estatut del personal de les Corts Valencianes pel contingut de l'article 49.c de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, al qual es remet l'article 24 del Decret 42/2019, de 22 de març, del Consell, amb la redacció següent:

«Permis del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o filla: té una duració de setze setmanes, de les quals les sis setmanes immediates posteriors al fet causant han de ser en tot cas de descans obligatori. Aquest permís s'amplia en dues setmanes més, una para cadascun dels progenitors, en el supòsit de discapacitat del fill o filla, i per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples, per a gaudir 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 constitueix l'adopció.

Aquest permís pot distribuir-se pel progenitor que el gaudeix sempre que les sis primeres setmanes siguin ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, de la decisió judicial de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment o decisió judicial per la qual es constitueix l'adopció.

En el cas que ambdós progenitors treballen i transcorregudes les sis primeres setmanes, el període de gaudi d'aquest permís pot dur-se a terme de manera interrompuda i exercir-se des de la finalització del descans obligatori posterior al part fins que el fill o la filla compleix dotze mesos. En el cas del gaudi interromput es requereix, per a cada període de gaudi, un preavis de com a mínim 15 dies, i s'ha de realitzar per setmanes completes.

En el cas que s'opte pel gaudi d'aquest permís després de la setmana setze del permís per naixement, si el progenitor que gaudeix d'aquest últim permís ha sol·licitat l'acumulació del temps de lactància d'un fill menor de dotze mesos en jornades completes de l'apartat 4 de l'article 19 de l'Estatut de personal de les Corts Valencianes, és a la finalització d'aquest període quan es dona inici al còmput de les deu setmanes restants del permís del progenitor diferent de la mare biològica.

Aquest permís pot gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permeten i en els termes que reglamentàriament es determinen, d'acord amb les regles establides en aquest article.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nou-nat ha de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el nou-nat es trobe hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

En el supòsit de defunció del fill o filla, el període de duració del permís no es reduirà, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·licite la reincorporació al lloc de treball.

Durant el gaudi d'aquest permís, transcorregudes les sis primeres setmanes ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, es pot participar en els cursos de formació que convoque l'administració.

En els casos previstos en aquest apartat, el temps transcorregut durant el gaudi d'aquests permisos es computa com de servei efectiu a tots els efectes, i es garanteix la plenitud de drets econòmics de la

Artículo 17 *bis* (nuevo) del Estatuto del personal de las Corts Valencianes. Permiso por estado de gestación

Hay que incorporar al Estatuto del personal de las Corts Valencianes un artículo 17 *bis* (nuevo) regulando un permiso nuevo, no previsto en el texto actual, y regulado por el artículo 32 del Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, con la misma denominación y el mismo contenido que el citado artículo 32. El nuevo artículo 17 *bis* del Estatuto del personal de las Corts Valencianes quedaría redactado del modo siguiente:

«Las empleadas públicas en estado de gestación disfrutarán de un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto.

En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha del parto.»

Artículo 18 del Estatuto del personal de las Corts Valencianes. Permiso por paternidad

Hay que sustituir el contenido del artículo 18 del Estatuto del personal de las Corts Valencianes por el contenido del artículo 49.c del Estatuto básico del empleado público, al que se remite el artículo 24 del Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, con la siguiente redacción:

«Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrompidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días, y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiera solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado 4 del artículo 19 del Estatuto de personal de las Corts Valencianes, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrompidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la administración.

En los casos previstos en este apartado, el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos eco-

funcionària i, si escau, de l'altre progenitor funcionari, durant tot el període de duració del permís i, si escau, durant els períodes posteriors al gaudi d'aquest, si, d'acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període de gaudi del permís.

Els funcionaris o funcionàries que hagen fet ús del permís per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, tenen 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, com també a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a que hagen pogut tenir dret durant la seua absència.»

La modificació d'aquest article 18 de l'Estatut del personal de les Corts Valencianes s'ha d'aplicar gradualment en la forma establida per la disposició transitòria novena de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, que es transcriu a continuació:

«Aplicació progressiva del permís del progenitor diferent de la mare biològica per a empleats públics segons el que preveu el Reial Decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

La duració del permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció a què es refereix l'article 18 EPCV s'incrementa de forma progressiva, de manera que:

a) El 2019 la duració del permís serà de vuit setmanes; les dues primeres setmanes han de ser ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, de la decisió judicial de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment o de la decisió judicial per la qual es constituïska l'adopció. Les sis setmanes restants poden ser de gaudi interromput; ja siga després de les sis setmanes immediates posteriors al període de descans obligatori per a la mare, o bé després de la finalització dels permisos que contenen els apartats 1 i 2 de l'article 17 o de la suspensió del contracte per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment.

b) El 2020 la duració del permís serà de dotze setmanes; les quatre primeres setmanes han de ser ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, de la decisió judicial de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment o de la decisió judicial per la qual es constituïska l'adopció. Les vuit setmanes restants poden ser de gaudi interromput; ja siga després de les sis setmanes immediates posteriors al període de descans obligatori per a la mare, o bé després de la finalització dels permisos que contenen els apartats 1 i 2 de l'article 17 o de la suspensió del contracte per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment.

c) Finalment, el 2021 la duració del permís serà de setze setmanes; les sis primeres setmanes han de ser ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, de la decisió judicial de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment o de la decisió judicial per la qual es constituïska l'adopció. Les deu setmanes restants poden ser de gaudi interromput; ja siga després de les sis setmanes immediates posteriors al període de descans obligatori per a la mare, o bé després de la finalització dels permisos que contenen els apartats 1 i 2 de l'article 17 o de la suspensió del contracte per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment.»

Article 19 de l'Estatut del personal de les Corts Valencianes. Permís per lactància i atenció a persones amb discapacitat

Cal modificar la denominació del permís i incorporar la denominació del permís regulat per l'article 33 del Decret 42/2019, de 22 de març, del Consell. La nova denominació del permís és la següent:

«Permís per deures relacionats amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.»

Cal substituir l'apartat 2 de l'article 19 de l'Estatut del personal de les Corts Valencianes per la redacció de l'apartat 1 de l'article 33 del Decret 42/2019, de 22 de març, del Consell, amb la redacció següent:

«1. El personal pot 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:

nómicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si, de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los funcionarios o funcionarias que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.»

La modificación de este artículo 18 del Estatuto del personal de las Corts Valencianes se aplicará paulatinamente en la forma establecida por la disposición transitoria novena del Estatuto básico del empleado público, que se transcribe a continuación:

«Aplicación progresiva del permiso del progenitor diferente de la madre biológica para empleados públicos según lo previsto en el Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

La duración del permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento, o adopción al que se refiere el artículo 18 EPCV se incrementará de forma progresiva, de tal forma que:

a) En 2019, la duración del permiso será de ocho semanas; las dos primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las seis semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados 1 y 2 del artículo 17 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

b) En 2020, la duración del permiso será de doce semanas; las cuatro primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las ocho semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados 1 y 2 del artículo 17 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

c) Finalmente en 2021, la duración del permiso será de dieciséis semanas; las seis primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las diez semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados 1 y 2 del artículo 17 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.»

Artículo 19 del Estatuto del personal de las Corts Valencianes. Permiso por lactancia y atención a personas con discapacidad

Hay que modificar la denominación del permiso, incorporando la denominación del permiso regulado por el artículo 33 del Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell. La nueva denominación del permiso sería la siguiente:

«Permiso por deberes relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.»

Hay que sustituir el apartado 2 del artículo 19 del Estatuto del personal de las Corts Valencianes por la redacción del apartado 1 del artículo 33 del Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, con la siguiente redacción:

«1. El personal podrá acudir durante su jornada laboral, por necesidades propias o de menores, personas mayores o con diversidad funcional física, psíquica o sensorial, a su cargo, 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 sociosanitari.

Cal incorporar un paràgraf segon (nou) en l'apartat 2 de l'article 19 de l'Estatut del personal de les Corts Valencianes, amb la redacció del paràgraf segon de l'apartat 1 de l'article 33 del Decret 42/2019, de 22 de març, del Consell, que és la següent:

«Així mateix, pot 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.»

Cal incorporar un apartat 5 (nou) en l'article 19 de l'Estatut del personal de les Corts Valencianes, amb la redacció de l'apartat 3 de l'article 33 del Decret 42/2019, de 22 de març, del Consell, que és la següent:

«El personal té 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 han de durar el temps indispensable per a la seua realització i es consideren de treball efectiu sempre que tinguen lloc dins de l'horari laboral, i s'acredite que no és possible acudir en horari distint per no permetre-ho el centre escolar.»

Article 20 *bis* (nou) de l'Estatut del personal de les Corts Valencianes. Permís per qüestions relacionades amb l'adopció o acolliment o guarda amb finalitats d'adopció

Cal afegir un article 20 *bis* (nou) al text de l'Estatut del personal de les Corts Valencianes que regula un permís nou, no previst en el text actual d'aquest, i regulat per l'article 23 del Decret 42/2019, de 22 de març, del Consell, amb la mateixa denominació i el mateix contingut que aquest article 29. El nou article 20 *bis* de l'Estatut del personal de les Corts Valencianes queda redactat de la manera següent:

«En els casos d'adopció, acolliment o guarda amb finalitats d'adopció es té permís per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació, com també 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 *bis* (nou) de l'Estatut del personal de les Corts Valencianes. Permís per atenció de fill o filla menor afectat per càncer o una altra malaltia greu

Cal afegir un article 24 *bis* (nou) al text de l'Estatut del personal de les Corts Valencianes que regula un permís nou, no previst en el text actual d'aquest, i regulat per l'article 29 del Decret 42/2019, de 22 de març, del Consell, amb la mateixa denominació i el mateix contingut que aquest article 29. El nou article 24 *bis* de l'Estatut del personal de les Corts Valencianes queda redactat de la manera següent:

«1. Els òrgans competents en matèria de personal poden 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 duració d'aquella, i han de percebre les retribucions íntegres, per a l'atenció 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 ha d'implicar un ingrés hospitalari de llarga duració que requirisca la seua atenció directa, contínua i permanent. Es consideren també com a situacions protegides:

a) La continuació del tractament mèdic o atenció 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 què no siga necessari un nou ingrés hospitalari, i requirisquen una atenció directa, contínua i permanent.

3. L'acreditació que el menor pateix càncer o una altra malaltia greu, com també la necessitat de la seua atenció directa, contínua i permanent durant el temps d'hospitalització i tractament continuat de la malaltia,

a) Consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante el tiempo indispensable para su realización.

b) Reuniones de coordinación y tutorías de sus centros de educación especial.

c) Consultas de apoyo adicional en el ámbito sociosanitario.

Hay que incorporar un párrafo segundo (nuevo) en el apartado 2 del artículo 19 del Estatuto del personal de las Corts Valencianes, con la redacción del párrafo segundo del apartado 1 del artículo 33 del Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, que es la siguiente:

«Asimismo, podrá acudir por el tiempo indispensable durante su jornada laboral a consultas, tratamientos y exploraciones médicas del cónyuge o pareja de hecho, cuando se acredite documentalente la necesidad de asistir con acompañante.»

Hay que incorporar un apartado 5 (nuevo) en el artículo 19 del Estatuto del personal de las Corts Valencianes, con la redacción del apartado 3 del artículo 33 del Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, que es la siguiente:

«El personal tendrá permiso para ausentarse de su puesto de trabajo para asistir a las tutorías o a cualquier otro requerimiento del centro escolar de sus hijas e hijos.

Estas ausencias durarán el tiempo indispensable para su realización y se considerarán de trabajo efectivo siempre que tengan lugar dentro del horario laboral y se acredite que no es posible acudir en horario distinto por no permitirlo el centro escolar.»

Artículo 20 *bis* (nuevo) del Estatuto del personal de las Corts Valencianes. Permiso por cuestiones relacionadas con la adopción o acogimiento o guarda con fines de adopción

Hay que añadir un artículo 20 *bis* (nuevo) al texto del Estatuto del personal de las Corts Valencianes regulando un permiso nuevo, no previsto en el texto actual del mismo, y regulado por el artículo 23 del Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, con la misma denominación y el mismo contenido que el citado artículo 29. El nuevo artículo 20 *bis* del Estatuto del personal de las Corts Valencianes quedaría redactado del modo siguiente:

«En los casos de adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción se tendrá permiso para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación, así como para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.»

Artículo 24 *bis* (nuevo) del Estatuto del personal de las Corts Valencianes. Permiso por cuidado de hijo o hija menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave

Hay que añadir un artículo 24 *bis* (nuevo) al texto del Estatuto del personal de las Corts Valencianes regulando un permiso nuevo, no previsto en el texto actual del mismo, y regulado por el artículo 29 del Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, con la misma denominación y el mismo contenido que el citado artículo 29. El nuevo artículo 24 *bis* del Estatuto del personal de las Corts Valencianes quedaría redactado del modo siguiente:

«1. Los órganos competentes en materia de personal podrán conceder, siempre que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente trabajen, una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado del hijo o hija menor de edad afectado por cáncer o por otra enfermedad grave.

2. El cáncer u otra enfermedad grave de la persona menor deberá implicar un ingreso hospitalario de larga duración que requiera su cuidado directo, continuo y permanente. Se considerarán también como situaciones protegidas:

a) La continuación del tratamiento médico o cuidado del menor en el domicilio tras el diagnòstico y hospitalización por càncer o enfermedad grave.

b) Cuando exista una recaída o agudización del menor por el càncer o la misma enfermedad grave, incluidos aquellos supuestos en los que no sea necesario un nuevo ingreso hospitalario, y requieran de un cuidado directo, continuo y permanente.

3. La acreditación de que el menor padece càncer u otra enfermedad grave, así como la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de

s'ha d'efectuar mitjançant un 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, ha d'aportar-se nou informe mèdic del personal facultatiu que assistisca al menor en què s'acredite aquesta circumstància i la necessitat de cures directes, contínues i permanents.

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

No obstant això, quan concórreguen en ambdues persones progenitores, adoptants, guardadores amb finalitats d'adopció o acollidores de caràcter permanent, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per a tenir dret a aquesta reducció de jornada o, si escau, puguen tenir la condició de persona beneficiària de la prestació establida per a aquest 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 establida per a aquest 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.

Així mateix, en el cas que ambdós 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 funcionament correcte del servei.

5. La reducció de jornada pot concedir-se fins a un percentatge màxim del 99 % quan es tracte d'un ingrés hospitalari ocasionat pel càncer o una altra malaltia greu, com també quan s'està 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 pot ser de fins al 75 %.

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

6. El permís es concedeix per un període inicial de fins a un mes. No obstant això, mentre subsistisca la necessitat de l'atenció 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 divuit 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 requereix en cada cas la sol·licitud prèvia de la persona interessada, a la qual ha d'acompanyar un nou informe mèdic actualitzat que acredite la necessitat de les cures del o de la menor.»

Article 28 de l'Estatut del personal de les Corts Valencianes. Permís per assumptes particulars

Cal afegir un nou apartat 4 a l'article 28 de l'Estatut del personal de les Corts Valencianes, per a incorporar l'apartat 3 de l'article 40 del Decret 42/2019, de 22 de març, del Consell, amb la redacció següent:

«Les persones amb filles o fills menors de 14 anys tenen preferència per a l'elecció dels dies per assumptes particulars durant els períodes escolars no lectius. Així mateix, la preferència d'elecció s'aplica al personal que tinga a càrrec seues persones majors de 65 anys o amb diversitats funcionals en situació de dependència.»

Cal afegir un nou apartat 5 a l'article 28 de l'Estatut del personal de les Corts Valencianes, per a incorporar l'apartat 5 de l'article 40 del Decret 42/2019, de 22 de març, del Consell, amb la redacció següent:

«El personal funcionari interí pot 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 han donat lloc al gaudi d'un d'aquests dies o dels dies addicionals que, si escau, corresponguen, es poden acumular a fi de fer efectiu aquest permís. Si necessitats del

la enfermedad, se efectuará mediante informe del personal facultativo responsable de la asistencia médica de la persona afectada por la enfermedad.

En los supuestos de recaída o agudización del cáncer o de la misma enfermedad grave, deberá aportarse nuevo informe médico del personal facultativo que asista al menor en el que se acredite esta circunstancia y la necesidad de cuidados directos, continuos y permanentes.

4. El personal que tenga derecho al permiso regulado en este artículo percibirá sus retribuciones íntegras, con independencia de la reducción de jornada autorizada.

No obstante, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a esta reducción de jornada o, en su caso, puedan tener la condición de persona beneficiaria de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, se tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la otra persona progenitora, adoptante o acogedora de carácter preadoptivo o permanente no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como persona beneficiaria de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, solo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos progenitores tengan la condición de personal empleado público y presten servicios en el mismo órgano o entidad, se podrá limitar el ejercicio simultáneo de esta reducción de jornada por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

5. La reducción de jornada podrá concederse hasta un porcentaje máximo del 99 % cuando se trate de un ingreso hospitalario ocasionado por el cáncer u otra enfermedad grave, así como cuando se esté en una fase crítica del tratamiento según conste en el informe médico.

En el resto de casos no incluidos en el párrafo anterior, el porcentaje de reducción de jornada podrá ser de hasta el 75 %.

Siempre que resulte compatible con el correcto funcionamiento de los servicios, se podrá autorizar que la reducción de jornada se acumule en jornadas completas por el tiempo que resulte estrictamente necesario según informe médico.

6. El permiso se concederá por un periodo inicial de hasta un mes. No obstante, mientras subsista la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente, se prorrogará por periodos de hasta dos meses y, como máximo, hasta que la o el menor cumpla los dieciocho años.

En el caso de que el informe médico determine la necesidad de un tiempo inferior o superior, se concederá por el periodo indispensable que conste en el informe.

La concesión de las sucesivas prórrogas requerirá en cada caso previa solicitud de la persona interesada, a la que deberá acompañar un nuevo informe médico actualizado que acredite la necesidad de los cuidados del o de la menor.»

Artículo 28 del Estatuto del personal de las Corts Valencianes. Permiso por asuntos particulares

Hay que añadir un nuevo apartado 4 al artículo 28 del Estatuto del personal de las Corts Valencianes, para incorporar el apartado 3 del artículo 40 del Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, con la siguiente redacción:

«Las personas con hijas o hijos menores de 14 años tendrán preferencia para la elección de los días por asuntos particulares durante los periodos escolares no lectivos. Asimismo, la preferencia de elección se aplicará al personal que tenga a su cargo personas mayores de 65 años o con diversidades funcionales en situación de dependencia.»

Hay que añadir un nuevo apartado 5 al artículo 28 del Estatuto del personal de las Corts Valencianes, para incorporar el apartado 5 del artículo 40 del Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, con la siguiente redacción:

«El personal funcionario interino podrá disfrutar de dicho permiso a razón de un día por cada dos meses completos trabajados en la administración de la Generalitat. Los periodos trabajados en diversos contratos o nombramientos de la misma, dentro del mismo año, que no hayan dado lugar al disfrute de uno de esos días o de los días adicionales que, en su caso, correspondan, se podrán acumular al objeto de hacer

servei degudament acreditades impedeixen el gaudi d'aquests dies acumulats, se'n té dret a l'abonament.»

Article 29 de l'Estatut del personal de les Corts Valencianes. Llicència sense retribució per assumptes propis

La llicència prevista en l'apartat 2 de l'article 29 de l'Estatut del personal de les Corts Valencianes es configura com a «llicència per malaltia de familiars o qualsevol persona que legalment es trobe sota la seua guarda o custòdia» (article 48 del Decret 42/2019, de 22 de març, del Consell), i es manté la vigència de l'apartat 3 de l'article 29 de l'Estatut del personal de les Corts Valencianes (article 45 de l'Acord de condicions de treball). El règim d'aquesta llicència per malaltia de familiars o qualsevol persona que legalment es trobe sota la seua guarda o custòdia és el següent:

«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 la seua guarda o custòdia, patisca malaltia greu o irreversible que requerisca una atenció continuada, pot sol·licitar-se una llicència, amb una duració màxima d'un any per cada subjecte causant. L'inici de cada nova llicència per distint subjecte causant posa fi a la llicència que gaudeix fins a aquell moment.

2. A l'efecte indicat, la malaltia ha de ser acreditada amb els informes mèdics corresponents.

3. Aquesta llicència té 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 suma d'aquestes coincideixca amb un mes natural o el supere, ha de descomptar-se de les vacances anuals el temps proporcional de la llicència sense retribució gaudida.

4. Les Corts Valencianes han de mantenir mentre dure aquesta llicència sense sou al personal en alta en el règim de previsió social que corresponga.»

Article 31 *bis* (nou) de l'Estatut del personal de les Corts Valencianes. Llicència per participació en programes acreditats de cooperació internacional

Cal afegir un article 31 *bis* (nou) al text de l'Estatut del personal de les Corts Valencianes que incorpore la llicència regulada en l'article 45 del Decret 42/2019, de 22 de març, del Consell, amb la redacció següent:

«1. La Secretaria General pot 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'interès de les Corts Valencianes en la seua participació, com també el de l'organisme, govern o entitat que ho sol·licite.

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

3. Durant el temps de duració de la llicència, les retribucions de la persona participant són a càrrec de les Corts Valencianes.

4. Finalitzada l'activitat voluntària, s'ha d'aportar certificació de l'organisme, govern o entitat, en què s'acredite el compliment efectiu de l'activitat.»

efectivo este permiso. Cuando necesidades del servicio debidamente acreditadas impidan el disfrute de estos días acumulados, se tendrá derecho al abono de los mismos.»

Artículo 29 del Estatuto del personal de las Corts Valencianes. Licencia sin retribución por asuntos propios

La licencia prevista en el apartado 2 del artículo 29 del Estatuto del personal de las Corts Valencianes se configura como «licencia por enfermedad de familiares o cualquier persona que legalmente se encuentre bajo su guarda o custodia» (art. 48 del Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell), manteniendo la vigencia del apartado 3 del artículo 29 del Estatuto del personal de las Corts Valencianes (art. 45 del Acuerdo de condiciones de trabajo). El régimen de dicha licencia por enfermedad de familiares o cualquier persona que legalmente se encuentre bajo su guarda o custodia sería el siguiente:

«1. En el caso de que el cónyuge, pareja de hecho, familiar en línea directa o colateral hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, que conviva con la persona solicitante, o cualquier persona que, legalmente, se encuentre bajo su guarda o custodia, padezca enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada, podrá solicitarse una licencia, con una duración máxima de un año por cada sujeto causante. El inicio de cada nueva licencia por distinto sujeto causante pondrá fin a la licencia que viniera disfrutándose hasta ese momento.

2. A los efectos indicados, la enfermedad deberá ser acreditada con los informes médicos correspondientes.

3. Esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivament prestados. De esta previsión, se excluye el caso del cómputo de las vacaciones anuales. En este supuesto, y cuando la licencia o la suma de las mismas coincida con un mes natural o lo supere, deberá descontarse de las vacaciones anuales el tiempo proporcional de la licencia sin retribución disfrutada.

4. Las Corts Valencianes mantendrán mientras dure esta licencia sin sueldo al personal en alta en el régimen de previsión social que corresponda.»

Artículo 31 *bis* (nuevo) del Estatuto del personal de las Corts Valencianes. Licencia por participación en programas acreditados de cooperación internacional

Hay que añadir un artículo 31 *bis* (nuevo) al texto del Estatuto del personal de las Corts Valencianes que incorpore la licencia regulada en el artículo 45 del Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, con la siguiente redacción:

«1. La Secretaría General podrá autorizar licencias para la participación voluntaria, por un periodo no superior a seis meses, en misiones o programas de cooperación internacional al servicio de organismos internacionales, gobiernos o entidades públicas extranjeras, siempre que conste el interés de las Corts Valencianes en su participación así como el del organismo, gobierno o entidad que lo solicite.

2. A la solicitud deberá acompañarse la documentación referida al programa en la que conste la participación de la persona interesada, así como informe favorable del órgano competente en materia de cooperación internacional.

3. Durante el tiempo de duración de la licencia, las retribuciones de la persona participante correrán a cargo de las Corts Valencianes.

4. Finalizada la actividad voluntaria, se aportará certificación del organismo, gobierno o entidad, en la que se acredite el efectivo cumplimiento de la actividad.»