

2019



GUIA DE CONDICIONES DE TRABAJO

**ADMINISTRACIÓN
DE LA GENERALITAT**



INTERSINDICAL
VALENCIANA  **STAS**

Permisos

No precisan autorización, pero se tienen que comunicar, excepto los asuntos propios o particulares, que necesitan autorización expresa y la denegación tendrá que estar motivada.

ASISTENCIA A LA CELEBRACIÓN DE MATRIMONIO O UNIÓN DE HECHO

D 42/19, art. 21. - II CC, art. 11 A 1.

1 día. Celebración a más de 375 Km: 2 días naturales y consecutivos.

Boda o inscripción de la unión de hecho propia o de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad.

MATRIMONIO O REGISTRO DE UNIÓN DE HECHO

EBEP, art. 48. L) - LOGFPV, art. 69.1.A - D 42/19, art. 21 - CC II, art. 11 A 1

15 días naturales y consecutivos. Distribuidos a petición de la persona interesada y acumulables a vacaciones, pero siempre dentro de los 6 meses siguientes al matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de hecho de la Comunidad Valenciana.

TÉCNICAS PRENATALES, DE PREPARACIÓN AL PARTO Y DE FECUNDACIÓN

EBEP, art. 48. e) - LOGFPV, art. 69.1.B - D 42/19, art. 22 - II CC, art. 11 A 3.3

El tiempo necesario. Para la realización de exámenes prenatales, y técnicas para la preparación al parto de las funcionarias embarazadas.

Dentro de la jornada de trabajo el personal funcionario tendrá derecho a ausentarse para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida, por el tiempo necesario para su realización, previa justificación de la necesidad.

CUESTIONES RELACIONADAS CON LA ADOPCIÓN O ACOGIDA O GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN

EBEP, art. 48. e) - LOGFPV, art. 69.1.B - D 42/19, art. 23 - II CC, art. 11 A 3.3

El tiempo necesario. En los casos de adopción, acogida o guarda con finalidad de adopción, para la asistencia a sesiones de información y preparación, así como para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad que tengan que hacerse dentro de la jornada de trabajo.

ESTADO DE GESTACIÓN

EBEP, D.A. 16 - LOGFPV, art. 69.1.L - D 42/19, art. 32 - ACUERDO LEGISLATURA 5.F.8)

A partir del primer día de la semana 37 del embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, desde el primer día de la semana 35. 100% retribuciones.

POR NACIMIENTO PARA LA MADRE BIOLÓGICA

EBEP, arts. 48.e) y 49 A) - LOGFPV art. 69.3.A - D 42/19, art. 24, 26 y 28 - II CC, art. 11. A.2.

Parto único: 16 semanas. La madre tiene que disfrutar seis semanas inmediatas posteriores al parto ininterrumpidas y de descanso obligatorio.

Neonato/a con discapacidad: Dos semanas más.

Parto múltiple: Dos semanas más por cada hijo o hija, una para cada uno de los progenitores.

En el caso de muerte de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o del resto del permiso.

Se puede disfrutar de todo el permiso en caso de muerte del hijo o la hija, excepto si se solicita la reincorporación al puesto de trabajo después de las seis semanas de descanso obligatorio.

El resto del permiso, descontado las seis semanas de descanso obligatorio, se podrá disfrutar de manera interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses si los dos progenitores trabajan. Para cada periodo de goce hará falta un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Hijo/a prematuro/a o hospitalizado/ada: se ampliará en tantos días como dure la hospitalización, hasta 13 semanas adicionales.

Se puede iniciar el permiso, excepto las seis semanas obligatorias, a partir de la fecha de alta hospitalaria del neonato/ada. Mientras dure la hospitalización, podrá ausentarse del trabajo durante dos horas diarias. Percibirá las retribuciones íntegras. Se puede participar en cursos de formación a partir del descanso obligatorio. Adicionalmente, se tiene derecho a reducir la jornada durante dos horas diarias, pero con disminución proporcional de las retribuciones.

ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIDA, TANTO TEMPORAL COMO PERMANENTE

EBEP, art. 49 b) – LOGFPV, art. 69.3.b - D 42/19, art. 25 y 26. - II CC, art. 11. A.3

Adopción, guarda con fines de adopción o acogida, tanto temporal como permanente: 16 semanas ininterrumpidas. Dos semanas más si por circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tienen especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. El resto del permiso, descontando las seis semanas de descanso obligatorio, se podrá disfrutar de manera ininterrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses si los dos progenitores trabajan. En caso de adopción o acogida internacional, el permiso se podrá iniciar hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial o administrativa adecuada. Se puede participar en cursos de formación.

ADOPCIÓN INTERNACIONAL

EBEP, art. 49 b) – LOGFPV, art. 69.3.b - D 42/19, art. 25

Hasta dos meses. Es independiente del permiso por adopción o acogida de menores. A disfrutar de manera fraccionada o continuada en función de la tramitación al país de origen de la persona adoptada. Se perciben las retribuciones básicas. Se puede participar en cursos de formación.

PROGENITOR DIFERENTE DE LA MADRE BIOLÓGICA

EBEP art. 49 c) y D.T. 9ª- LOGFPV art. 69.3.c - D 42/19, art. 30

Ocho semanas por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogida o adopción de un hijo o hija. Dos semanas más, una por cada progenitor en caso de discapacidad de la hija o el hijo. Dos semanas más a partir del segundo hijo, una por cada progenitor. Las dos primeras ininterrumpidas a partir de la fecha de nacimiento, decisión administrativa o resolución judicial. Las seis semanas restantes pueden ser de disfrute interrumpido, o bien posteriores al descanso obligatorio de la madre o posteriores a los permisos de los apartados a) y b) del artículo 49 del EBEP. Se puede participar en cursos de formación.

TRASLADO DE DOMICILIO HABITUAL

EBEP, art. 48 e) – LOGFPV, art. 69.1.h - D 42/19, art. 37 - II CC, art.11 A 7)

Un día sin cambio de localidad. Dos con cambio de localidad. Hay que aportar justificante del cambio.

FUNCIONES REPRESENTATIVAS Y FORMACIÓN

EBEP, art. 48 c) – LOGFPV, art. 69.1.j - D 42/19, art. 39

En los términos que establezca la normativa vigente. Para realizar funciones sindicales, de formación o de representación del personal

DEFUNCIÓN

EBEP, art. 48 a) - LOGFPV, art. 69.1.F - D 42/19, art. 34 - II CC, arts. 11 A.5 y 11.A.6

PARENTESCO

- 1.º grado
- 2.º grado

Misma localidad

- 3 días hábiles
- 2 días hábiles

Diferente localidad

- 5 días hábiles
- 4 días hábiles

ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE

EBEP, art. 48 a) - LOGFPV, art. 69.1.F - D 42/19, art. 35 - II CC, arts. 11 A.5 y 11.A.6

PARENTESCO

- 1.º grado
- 2.º grado

Misma localidad

- 3 días hábiles
- 2 días hábiles

Diferente localidad

- 5 días hábiles
- 4 días hábiles

Se tendrá derecho a este permiso cada vez que se acredite nuevamente una situación de gravedad mediante justificante de hospitalización en institución sanitaria o domiciliaria que incluya la duración de esta; justificante médico de la intervención quirúrgica sin hospitalización que incluya el periodo de reposo domiciliario; o informe expedido por el facultativo responsable del paciente en el cual conste la gravedad de la dolencia cuando no exista hospitalización. Se tomará como referencia el término municipal de la residencia habitual de la persona solicitante.

LACTANCIA

EBEP art. 48.f) – LOGFPV, art. 69.1.c - D 42/19, art. 27 – II CC, art. 11 A 3.2

Reducción de jornada de una hora diaria, que puede dividirse en dos fracciones, o sustituirse por media hora al inicio y media al final de la jornada o por una hora al inicio o al final de la jornada. Se puede sustituir por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente a disfrutar a continuación del permiso por parto, adopción, guarda, o acogida de progenitor diferente de la madre biológica. Lactancia de menor de 12 meses Ampliable en la misma proporción por parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogida múltiple. Derecho individual del personal funcionario, que no puede transferirse el ejercicio al otro progenitor, adoptador, guardador o acogedor. Acumule a la reducción de jornada por guarda legal.

POR INTERRUPTIÓN DEL EMBARAZO

LOGFPV, art. 69.1.d - D 42/19, art. 33 – II CC, art. 11 B 1

Seis días naturales y consecutivos a partir del hecho, siempre y cuando no se encuentre en situación de IT.

EXÁMENES FINALES Y OTRAS PRUEBAS DEFINITIVAS DE APTITUD

EBEP, art. 48 g) – LOGFPV, art. 69.1.g - D 42/19, art. 36 – II CC, art. 11 A 8.)

El día de la celebración de la prueba o examen. Pruebas selectivas de ingreso en administraciones públicas, exámenes finales y otras pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, aunque su celebración sea compatible con la jornada. Se entienden incluidos los exámenes parciales siempre que tengan carácter eliminatorio.

DEBERES RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

LOGFPV, art. 69.1.e - D 42/19, art. 33 – II CC, art. 11 A. 4

El tiempo indispensable. Puede acudir durante su jornada laboral, por necesidades propias o de menores, personas mayores o con diversidad funcional física, psíquica o sensorial, a cargo suyo, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico; reuniones de coordinación y tutorías de centros de educación especial; consultas de apoyo adicional en el ámbito socio-sanitario. Así mismo, 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 documentalmentemente la necesidad de asistir con acompañante. Hace falta justificación de la asistencia y hora de la cita.

Asistencia a las tutorías o a cualquier otro requerimiento del centro escolar de sus hijas e hijos. Se tiene que acreditar que no es posible acudir en horario diferente por no permitirlo el centro escolar.

CUIDADO DE HIJO O HIJA MENOR, AFECTADO POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE

EBEP, art. 49.e) – D 42/19, art. 29

Por el tiempo indispensable, y como máximo hasta que el o la menor cumpla 18 años. Ambas personas progenitoras, adoptadoras, guardadoras con finalidad de adopción o acogedores de carácter permanente trabajan. Cáncer u otra enfermedad grave que implique ingreso hospitalario de larga duración que requiera su cuidado directo, continuo y permanente; continuación del tratamiento médico o cuidado del menor en el domicilio después del diagnóstico y hospitalización por cáncer o enfermedad grave; cuando exista una recaída o agudización del menor por el cáncer o la misma enfermedad grave, incluidos aquellos supuestos en los cuales no sea necesario un nuevo ingreso hospitalario, y requieran un cuidado directo, continuo y permanente.

La acreditación 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, tendrá que aportarse nuevo informe médico del personal facultativo que asista el menor, en el cual se acredite esta circunstancia y la necesidad de cuidado directo, continuo y permanentes.

La reducción de jornada podrá concederse desde el 50% hasta un porcentaje máximo del 99%, cuando se trate de un ingreso hospitalario ocasionado por el cáncer u otra dolencia grave, así como cuando se esté en una fase crítica del tratamiento según conste en el informe médico. En el resto de casos podrá llegar al 75%. Se perciben las retribuciones íntegras.

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.

Periodo inicial de un mes y prórrogas por periodos hasta dos meses o según el informe médico actualizado que acredite las nuevas necesidades.

DEBER INEXCUSABLE

EBEP, art. 48 j) – LOGFPV, art. 69.1.v - D 42/19, art.38 - II CC, art. 11 A 9.)

Por el tiempo indispensable. Obligación pública o personal que genere alguna responsabilidad civil, social o administrativa, siempre que queden debidamente acreditadas.

VIOLENCIA DE GÉNERO SOBRE LA MUJER FUNCIONARIA

EBEP, art. 49 d) – LOGFPV, art. 69.3.o

Faltas de asistencia justificadas, totales o parciales, por el tiempo y en las condiciones que lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según se proceda.

ASUNTOS PROPIOS O PARTICULARES

EBEP, art. 48 k) – LOGFPV, art. 69.1.k y 69.2 - D 42/19, arts. 40 y 41 – II CC, art. 11 B 1.

Seis días por año, a razón de un día por cada dos meses trabajados. Se pueden disfrutar hasta el 15 de febrero del año siguiente. Además 2 días adicionales al cumplir el sexto trienio, y se incrementará en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Si los 24 y 31 de diciembre, exentos de asistencia al trabajo coinciden en festivo, sábado o día no laborable, se concederán 2 días de permiso. Así mismo, cada año natural, se concederán como máximo dos días de permiso cuando coincida con sábado alguna festividad de ámbito autonómico o de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible. Se pueden distribuir a conveniencia del personal, siempre que no afecte la adecuada atención al servicio público, acumulándose a los permisos por nacimiento, lactancia, adopción, guarda, acogida o del progenitor diferente de la madre biológica, incluso habiendo expirado ya el año al hecho que tal periodo corresponda.

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. Así mismo, 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.

En caso de jubilación se tiene derecho a disfrutar de todos los días adicionales de asuntos propios por antigüedad más los días correspondientes a la part proporcional trabajada más los compensatorios que quedan comprendidos dentro del periodo trabajado.



Licencias

Hace falta autorización expresa. La denegación tendrá que ser motivada.

LICENCIAS RETRIBUIDAS

ASISTENCIA A CURSOS, SEMINARIOS O JORNADAS **D 42/19, art. 12.**

Cursos del IVAP o de las organizaciones sindicales firmantes del acuerdo Administración-Sindicatos en materia de formación continua. Computa como tiempo de trabajo solo cuando coinciden con la jornada laboral. Pedid siempre los cursos en horario laboral, si no, estás poniendo tiempo propio para la formación, cuando es obligación de la Administración.

CURSOS EXTERNOS

LOGFPV, art. 70.a).1º - D 42/19, art. 43.

Hasta 40 horas al año. Cursos diferentes a los del artículo 12. Contenido directamente relacionado con las funciones del puesto de trabajo o la carrera profesional administrativa de la persona solicitante. El horario tiene que coincidir con la jornada, el curso tiene que ser homologado y relacionado con la administración. Se puede participar durante los permisos de nacimiento, del progenitor diferente de la madre biológica y excedencias por cuidado de familiares. Hace falta informe favorable de la Consellería justificando la necesidad de la asistencia.

POR PARTICIPACIÓN EN PROGRAMAS ACREDITADOS DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL.

(LOGFPV) art. 70.a).3º - D 42/19, art. 45

Periodo no superior a seis meses. Misiones o programas de cooperación internacional al servicio de organismos internacionales, gobiernos o entidades públicas extranjeras. Retribuciones a cargo de la consellería u organismo en la cual preste sus servicios.

LICENCIA POR ESTUDIOS

LOGFPV, art. 70.a).2º - D 42/19, art. 44

Hasta 12 meses. A requerimiento de la administración en que presta servicios.

Acciones formativas que no estén comprendidas por los cursos externos. Contenido directamente relacionado con las funciones del puesto de trabajo o la carrera profesional administrativa de la persona solicitante. Se puede solicitar cada cinco años de servicio activo ininterrumpidamente. Se cobran las retribuciones básicas (sueldo y trienios).

Se aplica a quién sea nombrado personal funcionario en prácticas durante el tiempo que se prolongue el curso selectivo o periodo de prácticas si ya prestaba servicios remunerados en la Administración de la Generalitat, percibiendo las retribuciones que correspondan de conformidad con la normativa vigente.

LICENCIAS SIN RETRIBUCIÓN

Periodos continuados e ininterrumpidos. Para una nueva licencia será necesario que transcurran como mínimo tres días laborables entre el solicitado y el anteriormente disfrutado.

POR INTERÉS PARTICULAR

LOGFPV, art. 70.b).1º - D 42/19, art. 47 - ASUNTOS PROPIOS II CC, art. 11 B 2.2.)

Máximo seis meses cada tres años. Sin mínimo. Solicitud con un mes de antelación. Resolución 15 días antes del inicio de la licencia. Denegación motivada. Situación de alta especial en el régimen de previsión social. Computa a los efectos de antigüedad y consolidación de grado personal. Se excluye el cómputo de las vacaciones anuales.

POR ENFERMEDAD DE FAMILIARES O CUALQUIER PERSONA QUE LEGALMENTE SE ENCUENTRE BAJO SU GUARDA O CUSTODIA

LOGFPV, art. 70.b).2º - D 42/19, art. 48

Hasta un año. En el supuesto 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 sufra enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada acreditada con los preceptivos informes médicos, Consideración de servicios efectivamente prestados. Se excluye el cómputo de las vacaciones anual.

PARA PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

LOGFPV, art. 70.b).3º - D 42/19, art. 49

Hasta tres meses cada año. Cursos de perfeccionamiento profesional no contemplados en los artículos 43 y 44, siempre que la gestión del servicio lo permitan. Requerirá informe favorable de la consellería o entidad en la que se presta servicios.

Reducción de jornada

NORMATIVA: EBEP, arts. 48 y 49 - LOGFPV, art. 68. - D 42/19, arts. 7 y 8 - II CC art. 11 B 2.1

Reducción de jornada hasta la mitad de ésta, con disminución proporcional de retribuciones

POR GUARDA LEGAL

Por razones de guarda legal, cuando el personal tenga a cargo suyo algún niño/a de 12 años o menor, persona mayor que requiera especial dedicación, o persona con un grado de discapacidad física, psíquica o sensorial igual o superior al 33% que no ejerza actividad retribuida que supere el salario mínimo interprofesional.

La reducción de una hora diaria no supone reducción de retribuciones. En el caso de guarda legal de menores, para que no comporte reducción tiene que concurrir alguno de los supuestos siguientes: que el menor requiera especial dedicación o que tenga 3 años o menos o que se tenga a cargo dos o más menores de 12 años o menores o en el caso de familia monoparental.

ESPECIAL DEDICACIÓN

Por tener a cargo suyo el cónyuge o pareja de hecho o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que requiera especial dedicación. **La reducción de una hora diaria no supone reducción de retribuciones.**

POR RAZÓN DE LARGA O CRÓNICA ENFERMEDAD

Personal que, por tener reconocido un grado de discapacidad o por razón de larga o crónica enfermedad, no pueda realizar su jornada laboral completa, extremo que tendrá que acreditarse inicialmente por la Unidad de Valoración Médica de Incapacidades y, en aquellos casos en qué sea revisable, ratificarse de forma anual por esta Unidad. **La reducción de una hora diaria no supone reducción de retribuciones.**

PERSONAL FUNCIONARIO A QUIEN LE FALTE MENOS DE CINCO AÑOS PARA CUMPLIR LA EDAD DE JUBILACIÓN

Personal funcionario a quien le falte menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa. Siempre que resulte compatible con el correcto funcionamiento de los servicios, se

podrá autorizar que la reducción de jornada se acumule en jornadas completas, sin que esta acumulación pueda suponer, en ningún caso, un periodo superior a seis meses continuados en un periodo de un año, a contar desde el día de su inicio.

POR NACIMIENTO DE HIJAS O HIJOS PREMATUROS QUE TENGAN QUE PERMANECER HOSPITALIZADOS

Por nacimiento de hijas e hijos prematuros o por cualquier otra causa, tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

PARA QUIEN OCUPE PUESTOS DE TRABAJO DE 35 HORAS SEMANALES

Cuando sea compatible con las funciones del lugar y con las del centro de trabajo. Jornada de las 9 a las 14 horas o equivalentes, solo en lugares con jornada de 36:15 horas semanales. Se perciben un 75% de las retribuciones.

POR ADOPCIÓN, ACOGIDA O GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN, DE UN MENOR DE MÁS DE 12 MESES

Durante un plazo máximo de 6 meses, a contar desde la fecha de finalización del permiso correspondiente, por adopción, acogida o guarda con fines de adopción, de un menor de más de 12 meses, que por sus circunstancias y experiencias personales debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, o que para provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar. **La reducción de una hora diaria no supone reducción de retribuciones.**

POR RAZÓN DE ENFERMEDAD MUY GRAVE

Un mes. Para cuidar el o la cónyuge, pareja de hecho o familiar de primer grado, por razón de enfermedad muy grave. Reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, retribuida. Hace falta informe que acredite que la enfermedad es muy grave y la necesidad de cuidados. En caso de alta o defunción del familiar antes del mes, la reducción quedará sin efecto.

VÍCTIMA DE VIOLENCIA TERRORISTA

El personal víctima de violencia terrorista, para hacer efectivo el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de un tercio de la jornada sin reducción de haberes, o bien de un cincuenta por ciento de la jornada, con una reducción de haberes correspondiente a la diferencia entre el tercio y la mitad de aquella. Hace falta previo reconocimiento del Ministerio del Interior o sentencia judicial firme.

FINALIZACIÓN DE UN TRATAMIENTO ONCOLÓGICO

Cuando el personal se reincorpore al servicio efectivo después de la finalización de un tratamiento oncológico, podrá solicitar, durante el plazo máximo de un mes desde la fecha del alta médica, una reducción de hasta el 25% de la jornada sin reducción de haberes. Este plazo podrá ampliarse en un mes, más cuando el personal justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento oncológico. Se concederá cuando se favorezca la plena recuperación funcional de la persona o se evitan situaciones de especial dificultad o penuria en el ejercicio de su trabajo.

VÍCTIMA DE VIOLENCIA SOBRE LA MUJER

Las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectivo el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de un tercio de la jornada sin reducción de haberes, o bien de un cincuenta por ciento de la jornada, con una reducción de haberes correspondiente a la diferencia entre el tercio y la mitad de aquella.



DISPOSICIONES COMUNES A LAS REDUCCIONES DE JORNADA

- Las reducciones son incompatibles entre sí, excepto la reducción por enfermedad larga o crónica, por víctima de violencia de género y víctima de violencia terrorista, que serán compatibles con las restantes.
- En el supuesto de que se tenga derecho al disfrute simultáneo de varias reducciones de jornada compatibles entre sí, solo podrá concederse una sin deducción de retribuciones, y al resto se los aplicará la deducción proporcional que corresponda.
- Si diversas personas funcionarias tuvieran derecho a una reducción de jornada respecto a un mismo sujeto causante, podrán disfrutar de este derecho de forma parcial. Las solicitudes tendrán que presentarse de forma simultánea y el disfrute será ininterrumpido.
- Cuando las reducciones comportan mengua de retribuciones serán concedidas por la Dirección General de Función Pública.

En caso contrario, será competencia del órgano competente en materia de personal de cada Consellería u organismo autónomo quién las conceda.

- El personal que solicite dejar sin efecto una reducción de jornada no podrá empezar a disfrutar otra por la misma causa hasta que transcurra como mínimo un mes desde que se dejó sin efecto la reducción anterior excepto en los casos de violencia de género y violencia terrorista.
- La persona funcionaria tendrá que informar a la persona responsable de su unidad administrativa, con quince días de antelación, de la fecha que se reincorporará a su jornada ordinaria.
- El personal acogido a las reducciones de jornada verá disminuida proporcionalmente la jornada que realice durante la semana de fiestas.

Horario de trabajo

PERSONAL DE LOS SERVICIOS BUROCRÁTICOS

D 42/19, arts. 4, 9 y 16.

La jornada semanal en las dependencias administrativas se realizará, a todos los efectos, de lunes a viernes, en régimen de horario flexible.

- **Horario de tiempo fijo o estable y permanencia obligatoria:** de 9:00 a 14:00 horas.
- **Horario variable.** La diferencia entre la jornada que corresponda y el tiempo de permanencia obligatoria. Se distribuirán a voluntad del personal.
 - Lunes a jueves: de 7:30 a 9:00 y de 14:00 a 19:00 horas.
 - Viernes: de 7:30 a 9:00 y de 14:00 a 16:00 horas.
- **Pausa diaria:** 30 minutos de descanso, computable como de trabajo efectivo, preferentemente entre 10:00 y 12:00 h.
- Por necesidades del servicio el personal podrá ser requerido para realizar una jornada semanal superior a la establecida. El exceso de horario será compensado a razón de dos horas por cada hora de exceso o dos horas y media si el requerimiento se hace en domingo o festivo. La compensación se podrá disfrutar, teniendo en cuenta las preferencias del personal y las necesidades del servicio, en jornadas completas y en el plazo de los tres meses naturales siguientes. Excepcionalmente, el plazo se puede ampliar tres meses más.

PERSONAL CON OTROS HORARIOS

D 42/19, arts. 10 y 11.

Personal que por razón de la actividad, tienen que realizar un diferente, sin que en ningún caso se pueda exceder del cómputo anual de la jornada a realizar.

- Horario adaptado a las características de los centros y puestos de trabajo.
- Elaborado por la dirección del centro, negociado con los representantes sindicales y aprobado por los órganos competentes de las Consellerías u organismos autónomos.
- En el caso de centros docentes, el horario para el personal no docente se aprobará antes de finalizar el curso anterior a aquel en qué tenga que aplicarse.
- Expuesto de forma visible en cada centro de trabajo.
- Quién trabaje los días 24, 31 de diciembre o fiesta local se le compensará con dos de descanso.

RECUPERACIÓN DE HORAS

D 42/19, art. 12

La diferencia en cómputo semanal entre la jornada que tenga que realizar el personal por razón del puesto que ocupe y la efectivamente prestada, sea por exceso o por defecto, podrá ser objeto de recuperación o compensación dentro del mes natural en que se haya producido, o de los dos meses siguientes a este.

FIESTAS

D 42/19, art. 13

Semana de fiestas: Cinco días laborables anteriores o posteriores al festivo principal, excluido el día exento.

Día exento de la asistencia al trabajo:

- 18 de marzo en Valencia y municipios de la provincia donde se celebran fiestas de Fallas.
- 23 de junio en Alicante y municipios de la provincia donde se celebran fiestas de San Juan.
- Marts de la semana de fiestas de la Magdalena en Castelló y municipios de la provincia donde se celebran estas fiestas.
- Si el día exento coincide en festivo o inhábil, se sustituirá por otro dentro de la semana.
- En el resto de municipios donde no se celebran estas fiestas, el órgano competente en materia de personal establecerá la fecha de inicio y finalización de la semana de fiestas y el día exento.

Horario de trabajo durante la semana de fiestas: De 09:00 a 14:00 horas.

La jornada se reducirá en dos horas y media semanales respecto a la que corresponda realizar en:

- Desde el 15 de mayo al 15 de octubre, ambos inclusive.
- Los periodos de vacaciones escolares de Navidad y Pascua.

Se estará exento de la asistencia al trabajo los días 24 y 31 de diciembre.

DESCANSO SEMANAL

D 42/19, art. 15.

48 horas continuadas por cada periodo semanal trabajado. Si su aplicación impide la cobertura de los servicios que se prestan, se fijará este descanso, que en ningún caso será inferior a 36 horas continuadas, previa negociación con las organizaciones sindicales representativas, después de ser oído el órgano de representación unitaria correspondiente. En turnos, el descanso coincidirá con un fin de semana al mes como mínimo.

HORARIO DE LAS OFICINAS DE ATENCIÓN AL PÚBLICO D 42/19, art. 18

Horario general de apertura al público de 09.00 h a 14.30 h, de lunes a viernes. Oficinas de las sedes centrales de las consellerías, de las sedes principales de sus delegaciones, direcciones o servicios territoriales y las oficinas PROP. Servicio de información administrativa general y registro de documentos.

Los jueves, desde las 14.30 h hasta las 19.00 h ininterrumpidamente, al menos en una oficina Cerca de cada provincia.

Horario de apertura al público de 09.00 h a 14.30 h, de lunes a viernes. Desde el 15 de mayo al 15 de octubre, ambos inclusive y los periodos de vacaciones escolares de Navidad y Pascua.

Horario durante la semana de fiestas: De 09:00 a 14:00 horas.

FLEXIBILIDAD PERMANENCIA OBLIGATORIA D 42/19, art. 14

No supone reducción de jornada. Se tiene que recuperar dentro del mes natural o los dos meses siguientes. Supone la posibilidad de entrar después del comienzo o de salir antes de la finalización del periodo de asistencia obligatoria. Supuestos:

Una hora diaria para las personas que tengan a cargo:

- El cuidado directo de personas que requieran una especial dedicación.
- El cuidado directo de hijos o hijas, o niños en acogida preadoptiva o permanente, de 14 años o menores de esa edad.
- Un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o persona legalmente bajo su guarda o custodia, con enfermedad grave debidamente acreditada, con indicación expresa de la necesidad de cuidados específicos, o con un grado de discapacidad igual o superior al 65%.
- Para las empleadas publicas en estado de gestación.
- Para el personal que, por razón de larga o crónica enfermedad, no pueda realizar su jornada laboral completa.

Dos horas diarias en los supuestos siguientes:

- Quienes tengan a su cuidado directo hijos o hijas, así como niños en acogida preadoptiva o permanente, con diversidad funcional, con el fin de conciliar, cuando coincidan, los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como otros centros donde estas personas reciben atención, con los horarios de los puestos de trabajo.
- En el caso de ser padre o madre de familia numerosa, hasta el día en que cumpla 15 años el o la menor de los hijos o hijas.

- En el caso de ser padre o madre de familia monoparental, hasta el día en que cumpla 15 años lo o la menor de los hijos o hijas.
- Las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, con el fin de hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, por el tiempo que acrediten los servicios sociales de atención o salud, según proceda.
- Las víctimas de violencia terrorista, en tanto sea necesario para hacer efectivo su protección o su derecho a la asistencia social integral, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la cual se encuentran sometidas. Además de esta flexibilidad, se podrán adoptar otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, como la adaptación del horario u otras que estén aplicables.

JUSTIFICACIÓN DE AUSENCIAS D 42/19, art. 19

ENFERMEDAD O INCAPACIDAD TEMPORAL

- Enfermedad o accidente sin part médico de baja. Comunicación ausencia y razón durante la hora después del inicio de la jornada. Hay que presentar justificante expedido por el facultativo competente si la ausencia es de dos o tres días de duración, o si es inferior, cuando haya reiteración.
- Ausencia por incapacidad temporal. Presentación del informe médico de baja en el plazo de tres días contados a partir del día de su expedición y los informes de confirmación tendrán que ser entregados en el centro de trabajo, como máximo, el tercer día hábil siguiente a la expedición.
- Ausencias por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. Documentación exigida por la normativa aplicable en materia de seguridad social.
- En caso de no entregar los informes se descontarán en nómina los días de ausencia.

VIOLENCIA DE GÉNERO.

Las faltas de asistencia al trabajo, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así se determine por los servicios sociales o de salud, según proceda.

VÍCTIMAS DE VIOLENCIA TERRORISTA.

Las faltas de asistencia al trabajo durante todo el tiempo que precisen para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la cual se encuentran sometidas.

Excedencias

PERSONAL FUNCIONARIO

DOCUMENTACIÓN: Hace falta solicitud ante la D.G de Función Pública. En la excedencia por cuidado de hijo/a, también hay que presentar el libro de familia. La excedencia forzosa se declara de oficio.

VOLUNTARIA POR INTERÉS PARTICULAR

EBEP, art. 89.2 - LOGFPV, art. 127.

Mínimo de dos años y sin límite máximo.

Debe haber prestado servicios efectivos en cualquier Administración durante los tres años inmediatamente anteriores. También cuando, finalizada la causa que determinó el paso a una situación diferente de la de servicio activo, no solicite el reingreso en el plazo establecido. Subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No puede declararse si la persona funcionaria tiene instruido un expediente disciplinario o cumple sanción disciplinaria.

VOLUNTARIA POR AGRUPACIÓN FAMILIAR

EBEP, art. 89.3 - LOGFPV, art. 128.

Cuando lo o la cónyuge o pareja de hecho viva en otro municipio y tenga destino definitivo como funcionario o personal laboral fijo en cualquier administración.

VOLUNTARIA AUTOMÁTICA POR PRESTAR SERVICIOS EN EL SECTOR PÚBLICO

LOGFPV, art. 129

Mientras dure la situación que la motiva.

Cuando se obtenga un nuevo puesto de trabajo en el sector público como personal fijo o como personal funcionario de carrera.

VOLUNTARIA PARA OCUPAR UN LUGAR INTERINO O LABORAL TEMPORAL

LOGFPV, art. 129.2

Cuando una persona funcionaria ocupa otro puesto de trabajo público como funcionaria interina o laboral temporal, se trata de una excedencia voluntaria por interés particular pero **sin que sean aplicables los plazos** para la solicitud y permanencia en ella. Subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. **Para puestos de trabajo incluidos en la RLT de la Administración de la Generalitat no es procedente esta excedencia, el que corresponde es la mejora de empleo.**

VOLUNTARIA POR ATENCIÓN DE FAMILIARES

EBEP, art. 89.4 - LOGFPV, art. 130.

Cuidado de hijo o hija natural, por adopción o acogida, preadoptivo o permanente; cuidado de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad por razones de edad, accidente o enfermedad que no se pueda valer y no tenga retribuciones.

Hasta tres años. Reserva el puesto de trabajo durante toda la duración de la excedencia. Este periodo computa a efectos de antigüedad, promoción profesional y derechos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable. Si dos personas funcionarias generaron el derecho, la Administración podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones de funcionamiento de los servicios. Se puede participar en los cursos de formación. Los derechos en el Régimen de Seguridad Social no son aplicables a los cónyuges o parejas.

VOLUNTARIA POR RAZÓN DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER FUNCIONARIA

EBEP, art. 89.5 - LOGFPV, art. 131 - LVG.

Para hacer efectiva su protección o derecho a asistencia social integral. No hay tiempo mínimo de servicios prestados ni plazo de permanencia. Durante los primeros seis meses se tiene reserva del puesto y el periodo en esta situación computará a efectos de antigüedad, promoción profesional y derechos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable. Se puede prorrogar hasta los 18 meses. Durante los dos primeros meses se tiene derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hija o hijo a cargo.

POR RAZÓN DE VIOLENCIA TERRORISTA

RDL5/15, art. 89.6

Las personas funcionarias que hayan sufrido daños físicos o psíquicos a consecuencia de la actividad terrorista, así como las personas amenazadas en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011. Mismas condiciones que las víctimas de violencia contra la mujer funcionaria. Se mantiene la situación mientras que sea necesario para la protección y asistencia social integral de la persona, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la se encuentra sometida.

VOLUNTARIA INCENTIVADA

LOGFPV, art. 132.

Durante cinco años. Se puede ofrecer a quién se encuentre en situación de expectativa de destino o de excedencia forzosa, como consecuencia de un plan de ocupación. Impide trabajar en cualquier lugar del sector público, bajo cualquier relación contractual. Se tiene derecho a una mensualidad de las retribuciones de carácter periódico por año trabajado, hasta un máximo de doce. Pasados los cinco años, o se solicita el reingreso o se pasa a excedencia voluntaria por interés particular.

FORZOSA

LOGFPV, art. 133.

Indefinida. Corresponde cuando una persona funcionaria declarada en situación de suspensión firme, solicite el reingreso después del cumplimiento de la sanción impuesta y este no sea posible por falta de puesto de trabajo con dotación presupuestaria o cuando se encuentre en expectativa de destino y pase el periodo máximo de un año o incumpla las obligaciones del artículo 134 LOGFPV. Está obligada a aceptar puestos de su cuerpo, agrupación profesional funcional o escala ubicados en la misma localidad, a participar en los concursos, dentro de la localidad y a participar en cursos de capacitación. Se tiene derecho a percibir las retribuciones básicas y las prestaciones familiares por hijo o hija a cargo. El tiempo que permanezcan en esta situación será computable a efectos de antigüedad y de derechos del régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

EXPECTATIVA DE DESTINO

*LOGFPV, art. 134

Máximo de un año. Pasado el plazo se pasa a excedencia forzosa. Corresponde cuando el puesto de trabajo haya sido suprimido por una redistribución de efectivos o racionalización de la organización administrativa y de personal, o cuando se modifican las RLT y no sea posible mantener la persona en activo en el cuerpo, APF o escala que le corresponde por falta de puesto de trabajo con dotación presupuestaria. Se cobra el sueldo base, los trienios, el complemento de destino y el 50% del complemento específico del último puesto. Se está obligado a aceptar puestos de su cuerpo, agrupación profesional funcional o escala ubicados en la misma localidad, a participar en los concursos, dentro de la misma localidad, y a participar en cursos de capacitación.

MEJORA DE EMPLEO

*LOGFPV, art. 107

Indefinida, mientras dure el nombramiento provisional de mejora de empleo. Cuando el personal funcionario de carrera tenga los requisitos para ocupar un puesto de trabajo de categoría superior y forme parte de la bolsa correspondiente. Se tiene derecho a la reserva del puesto que tuviera como titular y será considerado como en servicio activo en el cuerpo, agrupación profesional funcional o escala a la cual perteneciera.

***No se trata de excedencias, pero están muy relacionadas**

PERSONAL LABORAL

DOCUMENTACIÓN: Hace falta solicitud ante la D.G de Función Pública. En la excedencia por cuidado de hijo/a, también hay que presentar el libro de familia. La excedencia forzosa se declara de oficio.

VOLUNTARIA AUTOMÁTICA

II CC, art. 10.A.2

Mientras dure la situación que la motiva.

Cuando se encuentre en situación de servicio activo en puestos de cualquier administración pública o pase a prestar servicios en organismos o entidades del servicio público y no les corresponda quedar en otra situación. Hay que solicitar el reingreso entre los treinta días anteriores y posteriores al cese en la situación que lo origina.

CUIDADO DE UN FAMILIAR

TE, art. 46.3

Hasta dos años. Hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad por razones de edad, accidente o enfermedad que no se pueda valer y no tenga retribuciones. Se tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo. El periodo de permanencia computará a efectos de antigüedad y de asistencia a cursos de formación. Si dos personas trabajadoras generasen el derecho, la Administración podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones de funcionamiento de los servicios.

POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

TE, arts. 45.1.E

Hasta el nacimiento o cuando la mujer se pueda reincorporar al suyo o a otro puesto de trabajo. Suspensión de contrato por riesgo para el feto o la madre durante el embarazo de la mujer.

VOLUNTARIA POR INTERÉS PARTICULAR**II CC, art. 10.A.1.**

Mínimo 2 años; máximo 10 años, ampliables a 15. Hay que ser personal laboral fijo con un mínimo de un año de antigüedad. Entre dos consecutivas, hay que trabajar un mínimo de dos años. Se tiene que solicitar con una antelación de 40 días y la administración debe contestar 7 días antes del inicio. Si el último puesto está vacante, se tiene derecho a la adscripción definitiva. Si no, a ocupar provisionalmente cualquier vacante en el grupo y categoría. Se tiene que solicitar el reingreso dentro de los 30 días anteriores a la finalización del plazo solicitado. Si no se hace, se extingue la relación laboral.

VOLUNTARIA POR AGRUPACIÓN FAMILIAR**II CC, art. 10.A.9.**

Mínimo 2 años; máximo 15 años. Cuando el cónyuge o pareja viva en otro municipio y tenga destino definitivo como funcionario o personal laboral fijo en cualquier administración.

CUIDADO DE HIJO O HIJA**TE, art. 46.3 – II CC, art. 10.D**

Hasta tres años. El primer año se reserva el puesto de trabajo. Son 15 meses por familia numerosa general y 18 meses por familia numerosa especial. El periodo de permanencia computa a efectos de antigüedad y asistencia a cursos de formación. El segundo y tercer año se tiene derecho a reingresar al mismo puesto de trabajo. Se puede solicitar el reingreso con dos meses de antelación. Si dos personas trabajadoras generaron el derecho, la Administración podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones de funcionamiento de los servicios.

VOLUNTARIA INCENTIVADA**II CC, art. 10.B.**

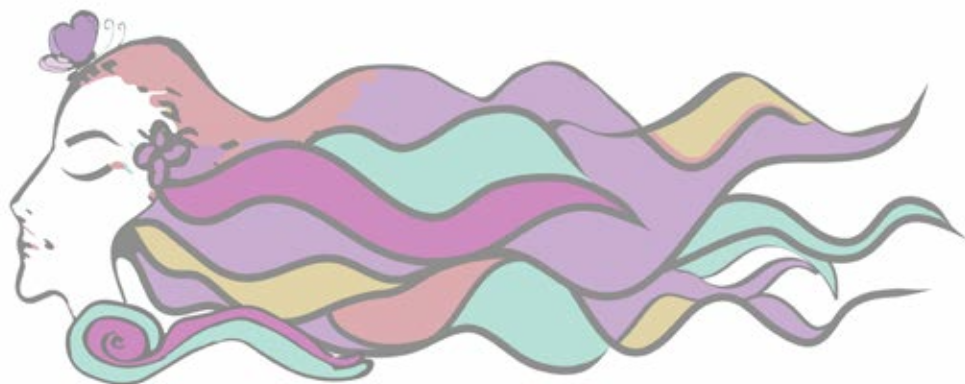
Durante cinco años. Es para quien se encuentre en situación de expectativa de destino o de excedencia forzosa, como consecuencia de un plan de empleo. Impide trabajar en cualquier puesto de la Administración Pública, bajo cualquier relación contractual. Se tiene derecho a una mensualidad de las retribuciones de carácter periódico por año trabajado, hasta un máximo de doce. Pasados los cinco años, o se solicita el reingreso o se pasa a excedencia voluntaria por interés particular.

FORZOSA**II CC, art. 10.C.****Indefinidas mientras dure la causa que lo origina.**

Elección o designación para cargo público que impide trabajar en el puesto habitual. Se tiene derecho a reserva de puesto y centro de trabajo y al cómputo de la antigüedad. Se tiene que comunicar el reingreso durante los 30 días siguientes a la desaparición de la causa que lo origina.

VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO**TE, art. 45.1.N, art. 48.1 y 48.10.**

Suspensión de contrato con reserva de puesto para hacer efectiva su protección o derecho a asistencia social integral. Se puede prorrogar hasta los dieciocho meses. El tiempo de suspensión se considerará como periodo de cotización efectiva a los efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de paro.



Vacaciones

EBEP, art. 50 y D.A. 14 – LOGFPV, art. 71 – D 42/19, arts. 50 a 54

- 22 días hábiles por cada año de servicio, o los días proporcionales que correspondan si el tiempo de servicios prestados durante el año ha sido menor.
- En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales
 - a. A partir de los quince años de servicio: veintitrés días hábiles.
 - b. A partir de los veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.
 - c. A partir de los veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.
 - d. A partir de los treinta años de servicio: veintiséis días hábiles.
- Estos días se podrán disfrutar desde el día siguiente del cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

RÉGIMEN DE DISFRUTE DE LAS VACACIONES

- Todo el año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente.
- Al menos la mitad habrán ser disfrutados preferentemente de junio a septiembre. Periodos mínimos de siete días naturales consecutivos. Se pueden pedir hasta siete días de forma independiente
- Cuando las situaciones de incapacidad temporal, permiso por nacimiento, adopción, guarda o acogida del progenitor diferente de la madre biológica, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo, impidan el inicio de las vacaciones o se interrumpan, se podrá disfrutar aunque haya expirado ya el año natural a que corresponda y hasta que no haya transcurrido 18 meses desde el final del año al que correspondan.
- Si se disfruta en verano, se tiene que solicitar antes del uno de mayo. En el resto del tiempo, se pedirá como mínimo con un mes de antelación y se resolverá 15 días antes del inicio de las vacaciones. La denegación tendrá que ser motivada.
- El personal funcionario interino y laboral temporal cesado antes de completar el año de servicio y que no las haya disfrutado tiene derecho al abono de la part proporcional, a pesar de que si la causa del cese es un nuevo nombramiento como personal interino de la Administración de la Generalitat, se computarán los servicios prestados a efectos del cómputo de las vacaciones.
- Personas con hijos e hijas menores de 14 años tendrán preferencia para la elección del disfrute durante los periodos escolares no lectivos. También se les aplica al personal que tenga a su cargo personas mayores de 65 años o con diversidad funcional en situación de dependencia. Tendrán derecho a adaptar el disfrute de sus vacaciones en caso de embarazo, víctima de violencia de género y de actividad terrorista.
- Previa negociación con la representación sindical, puede haber un régimen especial para aquellos servicios que por la naturaleza y peculiaridad de sus funciones se fijan unos turnos más adecuados de vacaciones.
- En el supuesto de jubilación, los 22 días hábiles de vacaciones se disfrutarán en proporción al tiempo trabajado durante el año natural de esta, mientras que los días adicionales de vacaciones por antigüedad, se podrán disfrutar íntegramente antes de la fecha de jubilación, sin que se aplique el referido criterio de proporcionalidad.



DEFINICIONES Y ACREDITACIONES

DEFINICIONES

D 42/19, art. 2

- **Pareja de hecho:** persona que respecto a la persona de referencia mantiene una relación que puede acreditar a través de la inscripción en un registro público oficial de uniones de hecho.
- **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 del que pudiera establecer la normativa civil.
- **Familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad:** hermanos y hermanas, abuelos y abuelas, nietos y nietas, y 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.
- **Necesitar especial dedicación o atención continuada:** supone que hace falta que el sujeto reciba tratamiento, atención, cuidados o asistencia continuada por terceras personas a causa de problemas de salud, entendida esta última como bienestar físico, psíquico y social. Así mismo, se entenderán incluidas en esta situación las personas que tengan reconocida la situación de dependencia en cualquier de sus grados.
- **Tener a su cargo:** relación de dependencia que no implica convivencia.
- **Cuidado directo:** relación de dependencia que implica convivencia.
- **Guarda legal o custodia:** Guarda con fines de adopción o acogida, tanto temporal como permanente, así como guarda legal de otra persona.
- **Relación de dependencia:** Estado en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la diversidad funcional, requieren la atención de otra u otras personas para realizar actividades básicas de la vida diaria.
- **Enfermedad grave:** incluye la hospitalización, la intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, o aquella enfermedad cuya gravedad o necesidad de atención continuada sea acreditada por el facultativo responsable del paciente.

- **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, el informe del facultativo responsable del paciente.
- **Víctima de violencia terrorista** se entiende incluido el 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 muertas, siempre que ostenten la condición 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.

ACREDITACIONES

D 42/19, art. 3

Sin perjuicio de su acreditación por cualquiera de los medios admitidos en Derecho, a todos los efectos:

- **Convivencia.** Certificado de empadronamiento expedido por el ayuntamiento de residencia.
- **Discapacidad o diversidad funcional.** Resolución o certificación oficial del grado de discapacidad expedida por la consellería competente en la materia o, si procede, órgano equivalente de otras administraciones públicas.
- **Grado de parentesco y la relación familiar.** Libro o libros de familia, certificación del Registro Civil, o bien con la inscripción en cualquier registro público oficial de uniones de hecho.
- **Guarda legal.** Decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogida, tanto temporal como permanente o mediante sentencia judicial que otorgue al personal funcionario la tutela o cualquier otra institución de guarda legal, teniendo que acreditarse así mismo en este último supuesto la aceptación del cargo conforme al que se establece en la normativa civil.
- **Violencia de género.** Lo previsto en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerdo

una medida cautelar en favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. Así mismo podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que aquello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulan el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

- **Familia numerosa.** Título oficial actualizado de familia numerosa expedido por el órgano competente.
- **Familia monoparental.** Título correspondiente expedido por la conselleria con competencias en la materia.
- **Especial dedicación.** Informe del órgano que resulte competente de la administración sanitaria o de los servicios sociales en el cual se indique esta circunstancia. Así mismo, mediante resolución de reconocimiento de la situación de dependencia.
- **Enfermedad grave.** Justificante de hospitalización en institución sanitaria o domiciliaria que incluya la duración de esta; justificante médico de la intervención quirúrgica sin hospitalización que incluya el periodo de reposo domiciliario; o informe expedido por el facultativo responsable del paciente en el cual conste la gravedad de la dolencia cuando no exista hospitalización.

Las personas interesadas no estarán obligadas a aportar documentos que hayan sido elaborados por cualquier administración, en los términos previstos en el artículo 28 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

NORMATIVA

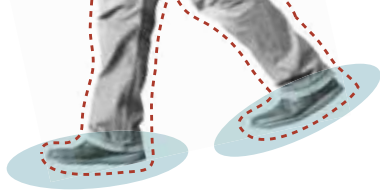
El marco general de la normativa sobre permisos y licencias deriva de las siguientes leyes y normas que las despliegan:

NORMAS COMUNES A TODO EL PERSONAL

- 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).
- Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana (LOGFPV).
- 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. (D 42/19).

PERSONAL LABORAL

- Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TE), Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
- II Convenio Colectivo para el Personal Laboral al servicio de la Generalitat Valenciana. (II CC).



2019



UN PAS ENDAVANT... MIL LLUITES A DEFENSAR

GENER

	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

DIA DE LA PAU

FEBRER

		1	2	3		
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28			

MARÇ

MAGDALENA DEL 23 AL 31
FALLES DEL 15 AL 19

			1	2	3	
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

DIA DE LES DONES

ABRIL

			1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14			
15	16	17	18	19	20	21			
22	23	24	25	26	27	28	29		
30									

DIA DE LES
LLIBERTATS
NACIONALS

DIA DE LA
SALUT
LABORAL

MAIG

			1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12	
13	14	15	16	17	18	19	
20	21	22	23	24	25	26	
27	28	29	30	31			

DIA INTERNACIONAL DELS
TREBALLADORS I TREBALLADORES

JUNY

FOGUERES DEL 20 AL 25

						1	2
3	4	5	6	7	8	9	
10	11	12	13	14	15	16	
17	18	19	20	21	22	23	
24	25	26	27	28	29	30	

DIA DE L'ORGULL
LGTBQI

JULIOL

						1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14						
15	16	17	18	19	20	21						
22	23	24	25	26	27	28						
29	30	31										

AGOST

							1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11				
12	13	14	15	16	17	18				
19	20	21	22	23	24	25				
26	27	28	29	30	31					

SETEMBRE

										1
2	3	4	5	6	7	8				
9	10	11	12	13	14	15				
16	17	18	19	20	21	22				
23	24	25	26	27	28	29				
30										

OCTUBRE

						1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13					
14	15	16	17	18	19	20					
21	22	23	24	25	26	27					
28	29	30	31								

DIA NACIONAL DEL PAIS VALENCIA

NOVEMBRE

						1	2	3
4	5	6	7	8	9	10		
11	12	13	14	15	16	17		
18	19	20	21	22	23	24		
25	26	27	28	29	30			

DIA DE LA NO-VIOLENCIA
CONTRA LES DONES

DESEMBRE

											1
2	3	4	5	6	7	8					
9	10	11	12	13	14	15					
16	17	18	19	20	21	22					
23	24	25	26	27	28	29					
30	31										



ALACANT Álvarez Sereix, 12, entl., 03001. Tel. 965 217 839 - Fax 965 206 797
CASTELLÓ Marqués de Valverde, 8. 12003. Tel. 964 261 264 Fax 964 232 952
VALÈNCIA Juan de Mena, 22, baixos. 46008. Tel. 963 942 703 - Fax 963 943 725
ESCOLA SINDICAL MELCHOR BOTELLA
Juan de Mena, 18 baixos 46008 València Tel. 963 919 147 - Fax 963 924 334

www.intersindical.org
stas@intersindical.org, stas.alacant@intersindical.org