

Guía de permisos y licencias 2023

Administración de la Generalitat




**INTERSINDICAL
STAS**


**ESTEM
AMB TU**

PERMISOS

No precisan autorización, pero se tienen que comunicar, excepto los asuntos propios o particulares que requieren autorización expresa y su denegación debe ser 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 además de 375 Km: 2 días naturales y consecutivos.

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

MATRIMONIO O REGISTRO DE UNIÓN DE HECHO

TREBEP, art. 48. l) – LFPV, art. 80.1 - 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 PARTE Y DE FECUNDACIÓN

TREBEP, art. 48. e) – LFPV, art. 80.1 - 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 ACOGIMIENTO O GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN

TREBEP, art. 48. e) – LFPV, art. 80.1 - D 42/19, art. 23 - II CC, art. 11 A 3.3

El tiempo necesario. En los casos de adopción, acogimiento 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 deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

ESTADO DE GESTACIÓN

TREBEP, D.A. 16 – LFPV, art. 80.3 - D 42/19, art. 32 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

TREBEP, arts. 48.g) i 49 a) - LFPV arts. 80.1 i 80.4 - D 42/19, arts. 24, 26 i 28 - II CC, art. 11. A.2.

Parto único: 16 semanas. La madre debe disfrutar de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio e ininterrumpidas.

Neonato/ata con discapacidad: Dos semanas más.

Parte 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, descontadas las seis semanas de descanso obligatorio, se podrá disfrutar a jornada completa o a tiempo parcial de manera interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses, si los dos progenitores trabajan. Para cada periodo de disfrute se requiere un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas. Hijo/a prematuro/a u 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/ata. Mientras dure la hospitalización, se podrá ausentar del trabajo durante dos horas diarias. Se percibirán las retribuciones íntegras. Se puede participar en cursos de formación a partir de la finalización 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 ACOGIMIENTO, TANTO TEMPORAL COMO PERMANENTE

TREBEP, art. 49 b) – LFPV, art. 80.4 - D 42/19, arts. 25 i 26. - II CC, art. 11. A.3

Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, 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, descontadas las seis semanas de descanso obligatorio, se podrá disfrutar a jornada completa o a tiempo parcial de manera interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses, si los dos progenito-

res trabajan. En caso de adopción o acogimiento internacional, el permiso se podrá iniciar hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial o administrativa adecuada. Se puede participar en cursos de formación a partir de la finalización del descanso obligatorio.

ADOPCIÓN INTERNACIONAL

TREBEP, art. 49 b) – LFPV, art. 80.4 - D 42/19, art. 25

Hasta dos meses. Es independiente del permiso por adopción o acogimiento de menores. A disfrutar de manera fraccionada o continuada en función de la tramitación en el 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

TREBEP art. 49 c) i D.T. 9ª- LFPV art. 80.4 - D 42/19, art. 30

Dieciséis semanas por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija. Dos semanas más, una para cada progenitor en caso de discapacidad de la hija o el hijo. Dos semanas más a partir del segundo hijo, una para cada progenitor. Las seis primeras semanas ininterrumpidas a partir de la fecha de nacimiento, decisión administrativa o resolución judicial. El resto del permiso se podrá disfrutar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial de manera interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses si los dos progenitores trabajan. Para cada periodo de disfrute se requiere un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas. Si la otra persona progenitora ha disfrutado el permiso completo de las dieciséis semanas o el que corresponda y ha acumulado el tiempo de lactancia, el cómputo de las diez semanas restantes se iniciará al finalizar este periodo. Se puede participar en cursos de formación a partir de la finalización del descanso obligatorio.

LACTANCIA

TREBEP art. 48.f) – LFPV, art. 80.1 - 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 medio 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, acogimiento o 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 acogimiento múltiple. Derecho individual del personal funcionario, que no puede transferirse al ejercicio al otro progenitor, adoptador, guardador o

acogedor, aunque puedan disfrutar de este permiso las dos personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras, independientemente de la situación laboral de la otra. Acumulable a la reducción de jornada por guarda legal.

POR INTERRUPCIÓN DEL EMBARAZO

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.

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

LFPV, art. 80.4 - 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 documentalmente 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 para no permitirlo el centro escolar.

DEFUNCIÓN

TREBEP, art. 48 a) - LFPV, art. 80.1 - D 42/19, art. 34 - II CC, arts. 11 A.5 i 11.A.6

Parentesco Misma localidad Diferente localidad

1.º grado 3 días hábiles 5 días hábiles
2.º grado 2 días hábiles 4 días hábiles

Consecutivos e inmediatamente posteriores al hecho causante. Únicamente se computará como permiso el día de la defunción cuando la persona no inicie la jornada de trabajo que le correspondiera realizar ese día. Se tomará como referencia el término municipal de la residencia habitual de la persona solicitante.

ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE

TREBEP, art. 48 a) - LFPV, art. 80.1 - D 42/19, art. 35 - II CC, arts. 11 A.5 i 11.A.6

Parentesco Misma localidad Diferente localidad

1.º grado 3 días hábiles 5 días hábiles
2.º grado 2 días hábiles 4 días hábiles

Los días se podrán disfrutar de manera sucesiva o alterna, siempre que se mantenga la situación que motivó la concesión del permiso. 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 enfermedad cuando no exista hospitalización. Se tomará como referencia el término municipal de la residencia habitual de la persona solicitante.

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

TREBEP, art. 49.e) – LFPV, art. 80.4 – D 42/19, art. 29

Por el tiempo indispensable, y como máximo hasta que el hijo o la hija o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los 18 años de edad del hijo o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. Ambas personas progenitoras, adoptantes, 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. Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la prestación quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

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 cuidados directos, continuos 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 enfermedad 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.

VIOLENCIA DE GÉNERO SOBRE LA MUJER FUNCIONARIA

TREBEP, art. 49 d) – LFPV, art. 80.4

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

EXÁMENES FINALES Y OTRAS PRUEBAS DEFINITIVAS DE APTITUD

TREBEP, art. 48 d) – LFPV, art. 80.1 – 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.

TRASLADO DE DOMICILIO HABITUAL

TREBEP, art. 48 b) – LFPV, art. 80.1 – 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.

DEBER INEXCUSABLE

TREBEP, art. 48 j) – LFPV, art. 80.1 – 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 quedan debidamente acreditadas.

FUNCIONES REPRESENTATIVAS Y FORMACIÓN

TREBEP, art. 48 c) – LFPV, art. 80.1 – D 42/19, art. 39

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

ASUNTOS PROPIOS O PARTICULARES

TREBEP, art. 48 k) – LFPV, arts. 80.1 i 80.2 – D 42/19, arts. 40 i 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 in-

crementará en **un día** adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Si los días 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 y acumularse a los permisos por nacimiento, lactancia, adopción, guarda, acogimiento 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 cargo suyo 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 parte proporcional trabajada y los compensatorios que quedan comprendidos dentro del periodo trabajado.

VACACIONES

TREBEP, art. 50 i D.A. 14 – LFPV, art. 82 – 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 indiquen, 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 deben 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, acogimiento o 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 na-

tural a que corresponda y hasta que no hayan 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 con 15 días 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 parte 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 cargo suyo personas mayores de 65 años o con diversidades funcionales 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 fijen 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.

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 sólo cuando coinciden con la jornada laboral. Pedir siempre los cursos en horario laboral, pues de lo contrario estáis poniendo tiempo propio para la formación, cuando es obligación de la Administración.

CURSOS EXTERNOS LFPV, art. 81.1 - 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 debe coincidir con la jornada, el curso tiene que estar 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 al curso.

LICENCIA POR ESTUDIOS LFPV, art. 81.2 - D 42/19, art. 44

Hasta 12 meses. A requerimiento de la administración en que presta servicios. Acciones formativas que no estén comprendidas para 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.

POR PARTICIPACIÓN EN PROGRAMAS ACREDITADOS DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

LFPV ART. 81.3 - D 42/19, ART. 45

Periodo no superior a seis meses. Misiones o programas de cooperación internacional al ser-

vicio de organismos internacionales, gobiernos o entidades públicas extranjeras, siempre que conste el interés de la Administración en su participación así como el del organismo, gobierno o entidad que lo solicite. Retribuciones a cargo de la consellería u organismo en la cual preste sus servicios.

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 LFPV, art. 81.4 - 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 quince 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 LFPV, art. 81.5 - 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 D 42/19, art. 49

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

REDUCCIÓN DE JORNADA

Normativa: TREBEP, arts. 48 y 49 - LFPV, art. 79. - D 42/19, arts. 7 y 8 - II CC art. 11 B 2.1

REDUCCIÓN DE JORNADA HASTA LA MITAD DE ESTA, CON DISMINUCIÓN PROPORCIONAL DE RETRIBUCIONES

POR GUARDA LEGAL

Por razones de guarda legal, cuando el personal tenga a su cargo algún niño o niña 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 disminuciones de retribuciones. En el caso de guarda legal de menores, para que no suponga disminución tiene que concurrir alguno de los supuestos siguientes: que el menor requiera especial dedicación o que tenga 3 años o 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 su cargo al 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 disminuciones de retribuciones.

POR RAZÓN DE LARGA O CRÓNICA ENFERMEDAD

Personal que, para 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 que sea revisable, ratificarse de forma anual por esta Unidad. **La reducción de una hora diaria no supone disminuciones de retribuciones.**

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

Personal funcionario a quien le falten 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 DEBAN PERMANECER HOSPITALIZADOS

Por nacimiento de hijas e hijos prematuros o por cualquier otra causa, que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, se 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 puesto y con las del centro de trabajo. Jornada de las 9 a las 14 horas o equivalentes, solo en puestos con jornada de 36:15 horas semanales. Se perciben un 75% de las retribuciones.

POR ADOPCIÓN, ACOGIMIENTO 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, acogimiento 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 disminuciones 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. Se requiere que el informe 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 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.

VÍCTIMA DE VIOLENCIA TERRORISTA

La persona 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. Es necesario el 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 eviten situaciones de especial dificultad o penosidad en el ejercicio de su trabajo.

DISPOSICIONES COMUNES A LAS REDUCCIONES DE JORNADA

- Las reducciones son incompatibles entre sí, excepto la reducción por larga o crónica enfermedad, 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 les 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 deberán presentarse de forma simultánea y el disfrute será ininterrumpido.

- Cuando las reducciones comporten reducción 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 transcurran, 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 deberá informar a la persona responsable de su unidad administrativa, con quince días de antelación, de la fecha en la 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.

BOLSA DE HORAS POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL D 42/19 D.A. 1ª

Se regulará una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5 % de la jornada anual, con carácter recuperable en el periodo de tiempo que así se determine, y dirigida de forma justificada a la adopción de medidas de conciliación para el cuidado y la atención de mayores, personas con diversidad funcional o discapacidad reconocida a cargo e hijos o hijas menores, en los términos que en cada caso se determinen. Es necesaria la previa negociación colectiva, pero todavía no se ha realizado.

HORARIO DE TRABAJO

PERSONAL DE LOS SERVICIOS BUROCRÁTICOS D 42/19, ARTS. 4, 9, 13 Y 16.

La jornada semanal en las dependencias administrativas se realizará, con carácter general, 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.

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

- Desde el 15 de mayo al 15 de octubre, los dos inclusivamente.
- Los periodos de vacaciones escolares de Navidad y Pascua.
- Se estará exento de la asistencia al trabajo los días 24 y 31 de diciembre.

PERSONAL CON OTROS HORARIOS D 42/19, ART. 10 Y 11.

Personal que por razón de la actividad, deban realizar uno 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 Consejerías 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 el que tenga que aplicarse.
- Expuesto de forma visible en cada centro de trabajo.
- Quién trabaje los días 24, 31 de diciembre o fiestas 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 deba 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.
- Martes 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.

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.

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 acogimiento preadoptivo o permanente, de 14 años o menores de esa edad.
- Un familiar de hasta el segundo grado por 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 acogimiento preadoptivo 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 el 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 acreditan 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.

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, los dos inclusivamente y los periodos de vacaciones escolares de Navidad y Pascua.

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

JUSTIFICACIÓN DE AUSENCIAS D 42/19, ART. 19 ENFERMEDAD O INCAPACIDAD TEMPORAL

- Enfermedad o accidente sin parte 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, para quien 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 TREBEP, art. 89.2 - LFPV, arts. 147 i 148.

Mínimo de dos años y sin límite máximo. Hay que haber prestado servicios efectivos a 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 reintegro 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. El tiempo en esta situación

no reporta retribuciones ni es computable a los efectos de promoción profesional, antigüedad y derechos en el régimen de Seguridad Social.

VOLUNTARIA POR AGRUPACIÓN FAMILIAR TREBEP, art. 89.3 - LFPV, arts. 149 i 150.

Cuando el o la cónyuge o pareja de hecho viva en otro municipio y tenga destino definitivo como funcionario o personal laboral fijo en cualquier administración. El tiempo en esta situación no reporta retribuciones ni es computable a los efectos de promoción profesional, antigüedad y derechos en el régimen de Seguridad Social.

VOLUNTARIA AUTOMÁTICA PARA PRESTAR SERVICIOS EN EL SECTOR PÚBLICO LFPV, arts. 151 i 152.

Mientras dure la situación que la motiva. Cuando se obtenga un nuevo puesto de trabajo en cualquier administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública diferente del que

ocupa en el cuerpo funcional de pertenencia y no le corresponda otra situación administrativa. También en sociedades mercantiles o fundaciones públicas controladas por las administraciones públicas. El tiempo en esta situación no reporta retribuciones ni es computable a los efectos de promoción profesional, antigüedad y derechos en el régimen de Seguridad Social, sin perjuicio de que, con ocasión del reingreso al servicio activo, se reconozcan los servicios prestados cuando ello proceda.

VOLUNTARIA POR CUIDADO DE FAMILIARES

TREBEP, art. 89.4 – LFPV, arts. 153 i 154.

Cuidado de hijo o hija natural, por adopción o acogimiento, 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 del 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 les 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 su aplicables a los conyuges o parejas.

VOLUNTARIA POR RAZÓN DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER FUNCIONARIA TREBEP, art. 89.5 – LFPV, arts. 155 i 156 - LVG.

Para hacer efectiva su protección o derecho a asistencia social integral. 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 los sea aplicable. Se puede prorrogar por periodos de tres meses, hasta los 18 meses. Durante los tres primeros meses se tiene derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, durante los dos primeros, las prestaciones familiares por hija o hijo a cargo. Transcurridos los 18 meses únicamente se mandará el derecho a la reserva del puesto, hasta que se produzca el cese de la situación de violencia que generó la excedencia.

POR RAZÓN DE VIOLENCIA TERRORISTA TREBEP, Art. 89.6 – LFPV, arts. 157

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 mantie-

ne 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 LFPV, arts. 158 i 159.

Durante cinco años. El personal funcionario de carrera incluido en un proceso de reasignación de efectivos la podrá solicitar una vez se publique en el boletín oficial correspondiente el plan de ordenación del persona. Se puede ofrecer, mediante solicitud previa, a quién se encuentre en situación de expectativa de destino o de excedencia forzosa, como consecuencia de una medida de racionalización de la organización administrativa. Impide trabajar en cualquier puesto del sector público, bajo cualquier relación contractual, excepto en los supuestos previstos en el artículo 3 y concordantes de la Ley 53/84, con los requisitos en esta establecidos y con la previa autorización de compatibilidad. 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 LFPV, arts. 160 i 161.

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; cuando se encuentre en expectativa de destino y pase el periodo máximo de un año o incumpla las obligaciones del artículo 163 LFPV; cuando el personal funcionario en excedencia voluntaria sin reserva del puesto de trabajo solicite el reingreso, y este no sea posible por falta de puesto de trabajo. 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 los sea de aplicación.

EXPECTATIVA DE DESTINO * LFPV, arts. 162 y 163.

Máximo de un año. Pasado el plazo, se pasa a excedencia forzosa. Corresponde cuando el puesto de trabajo haya sido suprimido por una medida de redistribución de efectivos o de racionalización de la organización administrativa y de personal, o cuando se modifican las RPT 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 perciben las retribuciones básicas, el complemento de carrera, el nivel competencial adquirido o en proceso de reconocimiento si no se tuviera ninguno, así como el cincuenta por del componente de desempeño del complemento del puesto de trabajo. Se está obligado a aceptar puestos de su cuerpo, agrupación profesional funcionarial 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* LFPV, art. 122

Indefinida, mientras dure el nombramiento provisional de mejora de ocupación. Si se trata de puestos vacantes, la duración máxima es de dos años. Cuando el personal funcionario de carrera cumpla los requisitos para ocupar un puesto de trabajo adscrito a un cuerpo, escala o apf distinto al de pertenencia 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 funcionarial 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 los 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.

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

Mínimo 2 años; máximo 10 años, ampliables a 15. Es necesario 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 tiene que contestar antes de 7 días 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 ET, art. 46.3 – II CC, art. 10.D

Hasta tres años. El primer año se reserva el puesto de trabajo. Son 15 meses para familia numerosa general y 18 meses para 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.

CUIDADO DE UN FAMILIAR ET, 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 reserva al puesto de trabajo. El periodo de permanencia computará a efectos de antigüedad y a la 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 ET, art. 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 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 ocupación. 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.

Indefinida mientras dure la causa que lo origine. 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 ET, 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.

DEFINICIONES Y ACREDITACIONES

DEFINICIONES D 42/19, art. 2

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.

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; 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 del 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 cargo suyo: relación de dependencia que no implica convivencia.

Cuidado directa: relación de dependencia que implica convivencia.

Guarda legal o custodia: Guarda con fines de adopción o acogimiento, 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 la gravedad o necesidad de atención continuada de la cual 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 ostentan 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 cualquier 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 equivaliendo 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 acogimiento, tanto temporal como permanente o mediante sentencia judicial que otorgo al personal funcionario la tutela o cualquier otra institución de guarda legal, te-

niendo 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 acuerde una medida cautelar en favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indico 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 acogimiento 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 consellería 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 enfermedad 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. (TREBEP).
- Ley 4/2021, de 22 de marzo, de la Generalitat, de la Función Pública Valenciana (LFPV).
- Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del consejo, de regulación de las condiciones de trabajo del

personal funcionario de la Administración de la Generalitat. (D 42/19).

- DECRETO LEY 12/2022, de 23 de septiembre, del Consell, por el que se modifica la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat, de la Función Pública Valenciana

PERSONAL LABORAL

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



ALACANT

Álvarez Sereix, 12 entresòl esq. 03001.

Tel. 965 217 839

stas.alacant@intersindical.org

CASTELLÓ

Marqués de Valverde, 8. 12003.

Tel. 964 269 094

castello.stas@intersindical.org

VALÈNCIA

Juan de Mena, 22 baix. 46008.

Tel. 963 942 703

stas@intersindical.org

<https://stas.intersindical.org>