

# Guia de permisos i llicències 2023

Administració de la Generalitat



  
**INTERSINDICAL**  
**STAS**

  
**ESTEM**  
**AMB TU**

# PERMISOS

No precisen autorització, però s'han de comunicar, excepte els assumptes propis o particulars que cal autorització expressa i la denegació haurà de ser motivada.

## ASSISTÈNCIA A LA CELEBRACIÓ DE MATRIMONI O UNIÓ DE FET

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

**1 dia. Celebració a més de 375 Km: 2 dies naturals i consecutius.**

Boda o inscripció de la unió de fet pròpia com pel d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat.

## MATRIMONI O REGISTRE D'UNIÓ DE FET

TREBEP, art. 48. l) – LFPV, art. 80.1 - D 42/19, art. 21 - CC II, art. 11 A 1

**15 dies naturals i consecutius.** Distribuïts a petició de la persona interessada i acumulables a vacances, però sempre dins dels 6 mesos següents al matrimoni o inscripció en el Registre d'Unions de fet de la Comunitat Valenciana.

## TÈCNiques PRENATALS, DE PREPARACIÓ AL PART I DE FECUNDACIÓ

TREBEP, art. 48. e) – LFPV, art. 80.1 - D 42/19, art. 22 - II CC, art. 11 A 3.3

**El temps necessari.** Per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques per a la preparació al part de les funcionàries embarassades.

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

## QÜESTIONS RELACIONADES AMB L'ADOPCIÓ O ACOLLIMENT O GUARDA AMB FINALITATS D'ADOPCIÓ

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

**El temps necessari.** En els casos d'adopció, acolliment o guarda amb finalitat d'adopció, per a l'assistència a sessions d'informació i preparació, així com per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, que hagen de fer-se dins la jornada de treball.

## ESTAT DE GESTACIÓ

TREBEP, D.A. 16 – LFPV, art. 80.3 - D 42/19, art. 32 A partir del primer dia de la setmana 37 de l'embaràs, fins a la data del part. En el supòsit de gestació múltiple, des de el primer dia de la setmana 35. 100% retribucions.

## PER NAIXEMENT PER A LA MARE BIOLÒGICA

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.

**Part únic:** 16 setmanes. La mare ha de gaudir sis setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori i ininterrompudes.

**Nounat/ada amb discapacitat:** Dues setmanes més.

**Part múltiple:** Dues setmanes més per cada fill o filla, una per a cadascun dels progenitors.

En el cas de mort de la mare, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o de la resta del permís.

Es pot gaudir de tot el permís en cas de mort del fill o la filla, excepte si es sol·licita la reincorporació al lloc de treball després de les sis setmanes de descans obligatori.

La resta del permís, descomptat les sis setmanes de descans obligatori, es podrà gaudir a jornada completa o a temps parcial de manera interrompuda fins que el fill o la filla complisca dotze mesos si ambdues persones progenitores treballen. Per a cada període de gaudi caldrà un preavis de almenys 15 dies i es realitzarà per setmanes completes. Fill/a prematur/a o hospitalitzat/ada: s'ampliarà en tants dies com dure l'hospitalització, fins a 13 setmanes addicionals. Es pot iniciar el permís, excepte les sis setmanes obligatòries, a partir de la data d'alta hospitalària del nounat/ada. Mentre dure l'hospitalització, es podrà absentar-se del treball durant dues hores diàries. Percebrà les retribucions íntegres. Es pot participar en cursos de formació a partir del descans obligatori. Addicionalment, es té dret a reduir la jornada durant dues hores diàries, però amb disminució proporcional de les retribucions.

## ADOPCIÓ, GUARDA AMB FINALITATS D'ADOPCIÓ O ACOLLIMENT, TANT TEMPORAL COM PERMANENT

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

**Adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent:** 16 setmanes ininterrompudes. Dues setmanes més si per circumstàncies i experiències personals o per provenir de l'estranger, tenen especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents. La resta del permís, descomptades les sis setmanes de descans obligatori, es podrà gaudir a jornada completa o a temps parcial de manera interrompuda fins que el fill o la filla complisca dotze mesos si ambdues progenitors treballen. En cas d'adopció o acolliment internacional, el permís es podrà iniciar fins a quatre setmanes abans de la

resolució judicial o administrativa adient. Es pot participar en cursos de formació a partir del descans obligatori.

### ADOPCIÓ INTERNACIONAL

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

**Fins a dos mesos.** Es independent del permís per adopció o acolliment de menors. A gaudir de manera fraccionada o continuada en funció de la tramitació al país d'origen de la persona adoptada. Es perceben les retribucions bàsiques. Es pot participar en cursos de formació.

### PROGENITOR DIFERENT DE LA MARE BIOLÒGICA

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

**Setze setmanes** per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o filla. Dues setmanes més, una per cada progenitor en cas de discapacitat de la filla o el fill. Dues setmanes més a partir del segon fill, una per cada progenitor. Les sis primeres ininterrompudes a partir de la data de naixement, decisió administrativa o resolució judicial. La resta del permís es podrà gaudir a jornada completa o a temps parcial de manera interrompuda fins que el fill o la filla complisca dotze mesos si els dos progenitors treballen. Per a cada període de gaudi caldrà un preavís de almenys 15 dies i es realitzarà per setmanes completes. Si l'altra persona progenitora ha gaudit el permís complet de les setze setmanes o el que corresponga i ha acumulat el temps de lactància, el còmput de les deu setmanes restants s'iniciarà al finalitzar aquest període. Es pot participar en cursos de formació a partir del descans obligatori.

### LACTÀNCIA

TREBEP art. 48.f) – LFPV, art. 80.1 - D 42/19, art. 27 – II CC, art. 11 A 3.2

**Reducció de jornada d'una hora diària**, que pot dividir-se en dues fraccions, o substituir-se per mig hora a l'inici i mig al final de la jornada o per una hora a l'inici o al final de la jornada. Es pot substituir per un permís retribuït que s'acumule en jornades completes el temps corresponent a gaudir a continuació del permís per part, adopció, guarda, acolliment o de progenitor diferent de la mare biològica. Lactància de menor de 12 mesos. Ampliable en la mateixa proporció per part, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple. Dret individual del personal funcionari, que no pot transferir-se l'exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor, encara que les dues persones poden gaudir-lo, independentment de la situació laboral de l'altra persona. Acumulable a la reducció de jornada per guarda legal.

### PER INTERRUPCIÓ DE L'EMBARÀS

D 42/19, art. 33 - II CC, art. 11 B 1

**Sis dies naturals** i consecutius a partir del fet, sempre i quan no es trobe en situació d'IT.

### DEURES RELACIONATS AMB LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

LFPV, art. 80.4 - D 42/19, art. 33 - II CC, art. 11 A. 4

**El temps indispensable.** Pot acudir durant la seua jornada laboral, per necessitats pròpies o de menors, persones majors o amb diversitat funcional física, psíquica o sensorial, a càrrec seu, a consultes, tractaments i exploracions de tipus mèdic; reunions de coordinació i tutories de centres d'educació especial; consultes de suport addicional en l'àmbit sociosanitari. Així mateix, podrà acudir pel temps indispensable durant la seua jornada laboral a consultes, tractaments i exploracions mèdiques del cònjuge o parella de fet, quan s'acredite documentalment la necessitat d'assistir-hi amb acompanyant. Cal justificació de l'assistència i hora de la cita.

Assistència a les tutories o a qualsevol altre requeriment del centre escolar de les seues filles i fills. S'ha d'acreditar que no és possible acudir en horari diferent per no permetre-ho el centre escolar.

### DEFUNCIÓ

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

#### Parentiu.....Mateixa localitat.....Diferent localitat

1er grau.....3 dies hàbils.....5 dies hàbils

2on grau.....2 dies hàbils.....4 dies hàbils

Consecutius i immediatament posteriors al fet causant. Únicament es computarà com a permís el dia de la defunció quan la persona no inicie la jornada de treball que li corresponguera realitzar aqueix dia. Es prendrà com a referència el terme municipal de la residència habitual de la persona sol·licitant.

### ACCIDENT O MALALTIA GREU

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

#### Parentiu.....Mateixa localitat.....Diferent localitat

1er grau.....3 dies hàbils.....5 dies hàbils

2on grau.....2 dies hàbils.....4 dies hàbils

Els dies es poden gaudir de manera successiva o alterns, sempre que es mantinga la situació que va motivar la concessió del permís. Es tindrà dret a aquest permís cada vegada que s'acredite novament una situació de gravetat mitjançant justificació d'hospitalització en institució sanitària o domiciliària que incloga la durada d'aquesta;

justificant mèdic de la intervenció quirúrgica sense hospitalització que incloga el període de repòs domiciliari; o informe expedit pel facultatiu responsable del pacient en el qual conste la gravetat de la malaltia quan no existisca hospitalització. Es prendrà com a referència el terme municipal de la residència habitual de la persona sol·licitant.

#### **CURA DE FILL O FILLA MENOR, AFECTAT PER CÀNCER O UNA ALTRA MALALTIA GREU**

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

**Pel temps indispensable**, i com a màxim fins que el fill o la filla o persona que haguera sigut objecte d'acolliment permanent o de guarda amb finalitats d'adopció complisca els 23 anys. En conseqüència, el mer compliment dels 18 anys d'edat del fill o del menor subjecte a acolliment permanent o a guarda amb finalitats d'adopció, no serà causa d'extinció de la reducció de la jornada, si es manté la necessitat de cura directa, continuï i permanent. Ambdues persones progenitores, adoptants, guardadores amb finalitat d'adopció o acollidores de caràcter permanent treballen. Càncer o una altra malaltia greu que impliqui ingress hospitalari de llarga durada que requerisca la seua cura directa, continuï i permanent; continuació del tractament mèdic o cura del menor en el domicili després del diagnòstic i hospitalització per càncer o malaltia greu; quan existisca una recaiguda o agudització del menor pel càncer o la mateixa malaltia greu, inclosos aquells supòsits en els quals no siga necessari un nou ingress hospitalari, i requerisquen una cura directa, contínua i permanent. Quan la persona malalta contraga matrimoni o constituïssa una parella de fet, tindrà dret a la prestació qui siga el seu cònjuge o parella de fet, sempre que acredite les condicions per a ser beneficiari.

L'acreditació s'efectuarà mitjançant informe del personal facultatiu responsable de l'assistència mèdica de la persona afectada per la malaltia. En els supòsits de recaiguda o agudització del càncer o de la mateixa malaltia greu, haurà d'aportar-se nou informe mèdic del personal facultatiu que assistisca el menor, en el qual s'acredite aquesta circumstància i la necessitat de cures directes, contínues i permanents.

La reducció de jornada podrà concedir-se des del 50% fins a un percentatge màxim del 99 %, quan es tracte d'un ingress hospitalari ocasionat pel càncer o una altra malaltia greu, així com quan s'estiga en una fase crítica del tractament segons conste en l'informe mèdic. En la resta de casos podrà arribar al 75 %. Es perceben les retribucions íntegres.

Sempre que resulte compatible amb el correcte funcionament dels serveis, es podrà autoritzar que la reducció de jornada s'acumule en jornades

completes pel temps que resulte estrictament necessari segons informe mèdic.

Període inicial d'un mes i pròrrogues per períodes fins a dos mesos o segons l'informe mèdic actualitzat que acredite les noves necessitats.

#### **VIOLÈNCIA DE GÈNERE SOBRE LA DONA FUNCIONÀRIA**

TREBEP, art. 49 d) – LFPV, art. 80.4

Faltes d'assistència justificades, totals o parcial, pel temps i en les condicions que ho determinen els serveis socials d'atenció o de salut, segons escaiga.

#### **EXÀMENS FINALS I ALTRES PROVES DEFINITIVES D'APTITUD**

TREBEP, art. 48 d) – LFPV, art. 80.1 - D 42/19, art. 36 – II CC, art. 11 A 8.)

#### **El dia de la celebració de la prova o examen.**

Proves selectives d'ingrés en administracions públiques, exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials, encara que la seua celebració siga compatible amb la jornada. S'entenen inclosos els exàmens parcials sempre que tinguen caràcter eliminatori.

#### **TRASLLAT DE DOMICILI HABITUAL**

TREBEP, art. 48 b) – LFPV, art. 80.1 - D 42/19, art. 37 – II CC, art. 11 A 7)

**Un dia sense canvi de localitat. Dues amb canvi de localitat.** Cal aportar justificant del canvi.

#### **DEURE INEXCUSABLE**

TREBEP, art. 48 j) – LFPV, art. 80.1 - D 42/19, art. 38 - II CC, art. 11 A 9.)

**Pel temps indispensable.** Obligació pública o personal que genere alguna responsabilitat civil, social o administrativa, sempre que queden degudament acreditades.

#### **FUNCIONS REPRESENTATIVES I FORMACIÓ**

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

**En els termes que establisca la normativa vigent.** Per a realitzar funcions sindicals, de formació o de representació del personal.

#### **ASSUMPTES PROPIS O PARTICULARS**

TREBEP, art. 48 k) – LFPV, arts. 80.1 i 80.2 - D 42/19, arts. 40 i 41 – II CC, art. 11 B 1.

**Sis dies per any, a raó d'un dia per cada dos mesos treballats.** Es poden gaudir fins el 15 de febrer de l'any següent. A més **2 dies** addicionals en complir el sisè trienni, i s'incrementarà en **un dia** addicional per cada trienni complit a partir del vuitè. Si els 24 i 31 de desembre, exempts d'assistència al treball coincideixen en festiu, dissabte o

dia no laborable, es concediran **2 dies** de permís. Així mateix, cada any natural, es concediran com a màxim **dos dies** de permís quan coincidisca amb dissabte alguna festivitat d'àmbit autonòmic o d'àmbit nacional de caràcter retribuït, no recuperable i no substituïble. Es poden distribuir a conveniència del personal sempre que no afecte l'adequada atenció al servei públic i acumular-se als permisos per naixement, lactància, adopció, guarda, acolliment o del progenitor diferent de la mare biològica, fins i tot havent expirat ja l'any al fet que tal període corresponga.

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

En cas de jubilació es té dret a gaudir de tots els dies addicionals d'assumptes propis per antiguitat més els dies corresponents a la part proporcional treballada i els compensatoris que queden compresos dins el període treballat.

## VACANCES

TREBEP, art. 50 i D.A. 14 – LFPV, art. 82 – D 42/19, arts. 50 a 54

- 22 dies hàbils per cada any de servei, o els dies proporcionals que corresponguen si el temps de serveis prestats durant l'any ha sigut menor.
- En el supòsit d'haver completat els anys d'antiguitat en l'Administració que s'indiquen, es tindrà dret al gaudi dels següents dies de vacances anuals
  - a. A partir dels quinze anys de servei: vint-i-tres dies hàbils.
  - b. A partir dels vint anys de servei: vint-i-quatre dies hàbils.
  - c. A partir dels vint-i-cinc anys de servei: vint-i-cinc dies hàbils.
  - d. A partir dels trenta anys de servei: vint-i-sis dies hàbils.

Aquests dies es podran gaudir des de l'endemà del compliment dels corresponents anys de servei.

### Règim de gaudi de les vacances

- Tot l'any natural i fins al 31 de gener de l'any següent.
- Almenys la meitat hauran ser gaudits preferentment de juny a setembre. Períodes mínims de set dies naturals consecutius. Es poden demanar fins a set dies de forma independent.
- Quan les situacions d'incapacitat temporal, permís per naixement, adopció, guarda, acolliment o del progenitor diferent de la mare biològica, risc durant la lactància o risc durant l'embaràs, impedisquen l'inici de les vacances o s'interrrompen, es podrà gaudir encara que haja expirat ja l'any natural a que corresponga i fins que no haja transcorregut 18 mesos des del final de l'any al que corresponguen.
- Si es gaudeix a l'estiu, s'ha de sol·licitar abans de l'u de maig. En la resta del temps, es dema-

narà com a mínim amb un mes d'antelació, i es resoldrà amb 15 dies de l'inici de les vacances. La denegació haurà de ser motivada.

- El personal funcionari interí i laboral temporal cessat abans de completar l'any de servei i que no les haja gaudit té dret a l'abonament de la part proporcional, tot i que si la causa del cessament és un nou nomenament com a personal interí de l'Administració de la Generalitat, es computaran els serveis prestats a l'efecte del còmput de les vacances en el nou destí.
- Persones amb fills i filles menors de 14 anys tindran preferència per a l'elecció del gaudi durant els períodes escolars no lectius. També se'ls aplica al personal que tinga a càrrec seu persones majors de 65 anys o amb diversitats funcionals en situació de dependència. Tindran dret a adaptar el gaudi de les seues vacances en cas d'embaràs, víctima de violència de gènere i d'activitat terrorista.
- Prèvia negociació amb la representació sindical, pot haver un règim especial per a aquells serveis que per la naturalesa i peculiaritat de les seues funcions es fixen uns torns més adequats de vacances.
- En el supòsit de jubilació, els 22 dies hàbils de vacances es gaudiran en proporció al temps treballat durant l'any natural d'aquesta, mentre que els dies addicionals de vacances per antiguitat es podran gaudir íntegrament abans de la data de jubilació, sense que s'aplique el referit criteri de proporcionalitat.

# LLICÈNCIES

Cal autorització expressa. La denegació haurà de ser motivada.

## LLICÈNCIES RETRIBUÏDES

### ASSISTÈNCIA A CURSOS, SEMINARIS O JORNADES D 42/19, art. 12.

Cursos de l'IVAP o de les organitzacions sindicals signants de l'acord Administració-Sindicats en matèria de formació continua. Computa com a temps de treball només quan coincideixen amb la jornada laboral. Demaneu sempre els cursos en horari laboral, si no, esteu posant temps propi per a la formació, quan és obligació de l'Administració.

### CURSOS EXTERNS LFPV, art. 81.1 - D 42/19, art. 43.

**Fins a 40 hores a l'any.** Cursos diferents als de l'article 12. Contingut directament relacionat amb les funcions del lloc de treball o la carrera professional administrativa de la persona sol·licitant. L'horari ha de coincidir amb la jornada, el curs ha de ser homologat i relacionat amb l'administració. Es pot participar durant els permisos de naixement, del progenitor diferent de la mare biològica i excedències per cura de familiars. Cal informe favorable de la Conselleria justificant la necessitat de l'assistència al curs.

### LLICÈNCIA PER ESTUDIS LFPV, art. 81.2 - D 42/19, art. 44

**Fins a 12 mesos.** A requeriment de l'administració en què presta serveis. Accions formatives que no estiguen compreses per als cursos externs. Contingut directament relacionat amb les funcions del lloc de treball o la carrera professional administrativa de la persona sol·licitant. Es pot sol·licitar cada cinc anys de servei actiu ininterromputament. Es cobren les retribucions bàsiques (sou i triennis). S'aplica a qui siga nomenat personal funcionari en pràctiques durant el temps que es prolongue el curs selectiu o període de pràctiques si ja prestava serveis remunerats en l'Administració de la Generalitat, percebent les retribucions que corresponen de conformitat amb la normativa vigent.

### PER PARTICIPACIÓ EN PROGRAMES ACREDITATS DE COOPERACIÓ INTERNACIONAL. LFPV art. 81.3 - D 42/19, art. 45

**Període no superior a sis mesos.** Missions o programes de cooperació internacional al servei d'organismes internacionals, governs o entitats públiques estrangeres, sempre que conste l'interès de l'Administració en la seua participació

així com el de l'organisme, govern o entitat que ho sol·licita. Retribucions a càrrec de la conselleria o organisme en la qual presta els seus serveis.

### LLICÈNCIES SENSE RETRIBUCIÓ

Períodes continuats i ininterromputs. Per a una nova llicència serà necessari que transcórreguen com a mínim tres dies laborables entre el sol·licitat i l'anteriorment gaudit.

### PER INTERÉS PARTICULAR LFPV, art. 81.4 - D 42/19, art. 47 - ASSUMPTES PROPIS II CC, art. 11 B 2.2.)

**Màxim sis mesos cada tres anys.** Sense mínim. Sol·licitud amb un mes d'antelació. Resolució quinze dies abans de l'inici de la llicència. Denegació motivada. Situació d'alta especial en el règim de previsió social. Computa als efectes d'antiguitat i consolidació de grau personal. S'exclou el còmput de les vacances anuals.

### PER MALALTIA DE FAMILIARS O QUALSEVOL PERSONA QUE LEGALMENT ES TROBA SOTA LA SEUA GUARDA O CUSTÒDIA LFPV, art. 81.5 - D 42/19, art. 48

**Fins a un any.** En el cas que el cònjuge, parella de fet, familiar en línia directa o col·lateral fins a segon grau per consanguinitat o afinitat, que convisca amb la persona sol·licitant, o qualsevol persona que, legalment, es trobe sota el seu guarda o custòdia patisca malaltia greu o irreversible que requereisca una atenció continuada acreditada amb els preceptius informes mèdics. Consideració de serveis efectivament prestats. S'exclou el còmput de les vacances anual.

### PER A PERFECCIONAMENT PROFESSIONAL D 42/19, art. 49

**Fins a tres mesos cada any.** Cursos de perfeccionament professional no contemplats en els articles 43 i 44, sempre que la gestió del servei ho permeten. Requerirà informe favorable de la conselleria o entitat en la que es presta serveis.

# REDUCCIÓ DE JORNADA

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

## REDUCCIÓ DE JORNADA FINS A LA MEITAT D'AQUESTA, AMB DISMINUCIÓ PROPORCIONAL DE RETRIBUCIONS

### PER GUARDA LEGAL

Per raons de guarda legal, quan el personal tinga a càrrec seu algun infant de 12 anys o menor, persona major que requerisca especial dedicació, o persona amb un grau de discapacitat física, psíquica o sensorial igual o superior al 33 % que no exercisca activitat retribuïda que supere el salari mínim interprofessional.

**La reducció d'una hora diària no suposa disminucions de retribucions.** En el cas de guarda legal de menors, per a que no supose disminució ha de concórrer algun dels supòsits següents: que el menor requerisca especial dedicació o que tinga 3 anys o menys o en el cas de família monoparental.

### ESPECIAL DEDICACIÓ

Per tindre a càrrec seu el cònjuge o parella de fet o un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que requerisca especial dedicació. **La reducció d'una hora diària no suposa disminucions de retribucions.**

### PER RAÓ DE LLARGA O CRÒNICA MALALTIA

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

### PERSONAL FUNCIONARI A QUI LI FALTE MENYS DE CINC ANYS PER A COMPLIR L'EDAT DE JUBILACIÓ

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

### PER NAIXEMENT DE FILLES O FILLS PREMATURS QUE HAJA ROMANDRE HOSPITALITZAT

Per naixement de filles e fills prematurs o per qualsevol altra causa, haja de romandre hospitalitzat a continuació del part, tindrà dret a reduir la

seua jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de les seues retribucions.

### PER A QUI OCUPA LLOCS DE TREBALL DE 35 HORES SETMANALS

Quan siga compatible amb les funcions del lloc i amb les del centre de treball. Jornada de les 9 a les 14 hores o equivalents, només en llocs amb jornada de 36:15 hores setmanals. Es perceben un 75% de les retribucions.

### PER ADOPCIÓ, ACOLLIMENT O GUARDA AMB FINALITATS D'ADOPCIÓ, D'UN MENOR DE MÉS DE 12 MESOS

**Durant un termini màxim de 6 mesos,** a comptar des de la data de finalització del permís corresponent, per adopció, acolliment o guarda amb finalitats d'adopció, d'un menor de més de 12 mesos, que per les seues circumstàncies i experiències personals degudament acreditades pels serveis socials competents, o que per provindre de l'estranger, tinguen especials dificultats d'inserció social i familiar. **La reducció d'una hora diària no suposa disminucions de retribucions.**

### PER RAÓ DE MALALTIA MOLT GREU

**Un mes.** Per a cuidar el o la cònjuge, parella de fet o familiar de primer grau, per raó de malaltia molt greu. Reducció de fins al 50% de la jornada laboral, retribuïda. Cal informe que acredite que la malaltia és molt greu i la necessitat de cures. En cas d'alta o defunció del familiar abans del mes, la reducció quedarà sense efecte.

### VÍCTIMA DE VIOLÈNCIA SOBRE LA DONA

Les empleades víctimes de violència sobre la dona, per a fer efectiu el dret a l'assistència social integral, tindran dret a la reducció d'un terç de la jornada sense reducció d'havers, o bé d'un cinquanta per cent de la jornada, amb una reducció d'havers corresponent a la diferència entre el terç i la meitat d'aquella.

### VÍCTIMA DE VIOLÈNCIA TERRORISTA

El personal víctima de violència terrorista, per a fer efectiu el dret a l'assistència social integral, tindran dret a la reducció d'un terç de la jornada sense reducció d'havers, o bé d'un cinquanta per cent de la jornada, amb una reducció d'havers corresponent a la diferència entre el terç i la meitat d'aquella. Cal previ reconeixement del Ministeri de l'Interior o sentència judicial ferma.

### **FINALITZACIÓ D'UN TRACTAMENT ONCOLÒGIC**

Quan el personal es reincorpore al servei efectiu després de la finalització d'un tractament oncològic, podrà sol·licitar, durant el termini màxim d'un mes des de la data de l'alta mèdica, una reducció de fins al 25 % de la jornada sense reducció d'havers. Aquest termini podrà ampliar-se en un mes, més quan el personal justifique la persistència en el seu estat de salut de les circumstàncies derivades del tractament oncològic. Es concedirà quan s'hi afavorisca la plena recuperació funcional de la persona o s'eviten situacions d'especial dificultat o penúria en l'exercici del seu treball.

### **DISPOSICIONS COMUNS A LES REDUCCIONS DE JORNADA**

- Les reduccions són incompatibles entre sí, excepte la reducció per llarga o crònica malaltia, per víctima de violència de gènere i víctima de violència terrorista, que seran compatibles amb les restants.
- En el cas que es tinga dret al gaudi simultani de diverses reduccions de jornada compatibles entre si, només podrà concedir-se'n una sense deducció de retribucions, i a la resta se'ls aplicarà la deducció proporcional que corresponga.
- Si diverses persones funcionàries tingueren dret a una reducció de jornada respecte a un mateix subjecte causant, podran gaudir d'aquest dret de forma parcial. Les sol·licituds hauran de presentar-se de forma simultània i el gaudi serà ininterromput.

- Quan les reduccions comporten minva de retribucions seran concedides per la Direcció General de Funció Pública. En cas contrari, serà competència de l'òrgan competent en matèria de personal de cada Conselleria o organisme autònom qui les concedisca.
- El personal que sol·licite deixar sense efecte una reducció de jornada no podrà començar a gaudir altra per la mateixa causa fins que transcórreguen, com a mínim, un mes des que es va deixar sense efecte la reducció anterior excepte en els casos de violència de gènere i violència terrorista.
- La persona funcionària haurà d'informar la persona responsable de la seua unitat administrativa, amb quinze dies d'antelació, de la data que es reincorporarà a la seua jornada ordinària.
- El personal acollit a les reduccions de jornada veurà disminuïda proporcionalment la jornada que realitza, durant la setmana de festes.

### **BORSA D'HORES PER MOTIUS DE CONCILIACIÓ PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL D 42/19 D.A. 1ª**

Es regularà una bossa d'hores de lliure disposició acumulables entre si, de fins a un 5 % de la jornada anual, amb caràcter recuperable en el període de temps que així es determine, i dirigida de forma justificada a l'adopció de mesures de conciliació per a la cura i atenció de majors, persones amb diversitat funcional o discapacitat reconeguda a càrrec i fills o filles menors, en els termes que en cada cas es determinen. Cal prèvia negociació col·lectiva, però encara no s'ha fet.

## **HORARI DE TREBALL**

### **PERSONAL DELS SERVEIS BUROCRÀTICS D 42/19, arts. 4, 9,13 i 16.**

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

- **Horari de temps fix o estable i permanència obligatòria:** de 9:00 a 14:00 hores.
- **Horari variable.** La diferència entre la jornada que corresponga i el temps de permanència obligatòria. Es distribuïran a voluntat del personal.
  - Dilluns a dijous: de 7:30 a 9:00 i de 14:00 a 19:00 hores.
  - Divendres: de 7:30 a 9:00 i de 14:00 a 16:00 hores.
- **Pausa diària:** 30 minuts de descans, computable com de treball efectiu, preferentment entre 10:00 i 12:00 h.
- Per necessitats del servei el personal podrà

ser requerit per realitzar una jornada setmanal superior a la establida. L'excés d'horari serà compensat a raó de dues hores per cada hora d'excés o dues hores i mitja si el requeriment es fa en diumenge o festiu. La compensació es podrà gaudir, tenint en compte les preferències del personal i les necessitats del servei en jornades completes i en el termini dels tres mesos naturals següents. Excepcionalment, el termini es pot ampliar tres mesos més.

La jornada es reduirà en dues hores i mitja setmanals respecte a la que corresponga de realitzar en:

- Des del 15 de maig al 15 d'octubre, tots dos inclusivament.
- Els períodes de vacances escolars de Nadal i Pasqua.

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



### **PERSONAL AMB UNS ALTRES HORARIS D 42/19, art. 10 i 11.**

Personal que per raó de l'activitat, han de realitzar un diferent, sense que en cap cas es puga excedir del còmput anual de la jornada a realitzar.

- Horari adaptat a les característiques dels centres i llocs de treball.
- Elaborat per la direcció del centre, negociat amb els representants sindicals i aprovat pels òrgans competents de les Conselleries o organismes autònoms.
- En el cas de centres docents, l'horari per al personal no docent s'aprovarà abans de finalitzar el curs anterior a aquell en què haja d'aplicar-se.
- Exposat de forma visible en cada centre de treball.
- Qui treballa els dies 24, 31 de desembre o festa local se li compensarà amb dos de descans.

### **RECUPERACIÓ D'HORES D 42/19, art. 12**

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

### **FESTES D 42/19, art. 13**

Setmana de festes: Cinc dies laborables anteriors o posteriors al festiu principal, exclòs el dia exempt.

Dia exempt de l'assistència al treball:

- 18 de març en València i municipis de la província on se celebren festes de Falles.
- 23 de juny en Alacant i municipis de la província on se celebren festes de Sant Joan.
- Dimarts de la setmana de festes de la Magdalena en Castelló i municipis de la província on es celebren aquestes festes.
- Si el dia exempt coincideix en festiu o inhàbil, es substituirà per un altre dins la setmana.
- En la resta de municipis on no es celebren aquestes festes, l'òrgan competent en matèria de personal establirà la data d'inici i finalització de la setmana de festes i el dia exempt.
- **Horari de treball durant la setmana de festes: De 09:00 a 14:00 hores.**

### **DESCANS SETMANAL D 42/19, ART. 15.**

**48 hores continuades per cada període setmanal treballat.** Si la seua aplicació impedeix la cobertura dels serveis que es presten, es fixarà aquest descans, que en cap cas serà inferior a 36 hores continuades, prèvia negociació amb les organitzacions sindicals representatives, després de ser oït l'òrgan de representació unitària correspo-

nent. En torns, el descans coincidirà amb un cap de setmana al mes, com a mínim.

### **FLEXIBILITAT PERMANÈNCIA OBLIGATÒRIA D 42/19, art. 14**

No suposa reducció de jornada. S'ha de recuperar dins el mes natural o els dos mesos següents. Suposa la possibilitat d'entrar després del començament o d'eixir abans de la finalització del període d'assistència obligatòria. Supòsits:

**Una hora diària** per a les persones que tinguen a càrrec:

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

**Dues hores diàries** en els supòsits següents:

- Els qui tinguen a la seua cura directa fills o filles, així com infants en acolliment preadoptiu o permanent, amb diversitat funcional, amb la finalitat de conciliar, quan coincidisquen, els horaris dels centres educatius ordinaris d'integració i d'educació especial, així com d'altres centres on aquestes persones reben atenció, amb els horaris dels llocs de treball.
- En el cas de ser pare o mare de família nombrosa, fins al dia en què complisca 15 anys el o la menor dels fills o filles.
- En el cas de ser pare o mare de família monoparental, fins al dia en què complisca 15 anys el o la menor dels fills o filles.
- Les empleades víctimes de violència sobre la dona, amb la finalitat de fer efectiu el seu dret a l'assistència social integral, pel temps que acrediten els serveis socials d'atenció o salut, segons escaiga.
- Les víctimes de violència terrorista, en tant siga necessari per a fer efectiu la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, ja siga per raó de les seqüeles provocades per l'acció terrorista, ja siga per l'amenaça a la qual es troben sotmeses. A més d'aquesta flexibilitat, es podran adoptar altres formes d'ordenació del temps de treball, com l'adaptació de l'horari o unes altres que hi siguen aplicables.

### **HORARI DE LES OFICINES D'ATENCIÓ AL PÚBLIC D 42/19, art. 18**

**Horari general d'obertura al públic de 09.00 h a 14.30 h, de dilluns a divendres.** Oficines de les seus centrals de les conselleries, de les seus principals de les seues delegacions, direccions o serveis territorials i les oficines PROP. Servei d'informació administrativa general i registre de documents.

**Els dijous, des de les 14.30 h fins a les 19.00 h** ininterrompudament, almenys en una oficina PROP de cada província.

**Horari d'obertura al públic de 09.00 h a 14.30 h, de dilluns a divendres.** Des del 15 de maig al 15 d'octubre, tots dos inclusivament i els períodes de vacances escolars de Nadal i Pasqua.

Horari durant la setmana de festes: De 09:00 a 14:00 hores.

### **JUSTIFICACIÓ D'ABSÈNCIES D 42/19, art. 19**

#### **Malaltia o incapacitat temporal**

- Malaltia o accident sense comunicat mèdic de baixa. Comunicació absència i raó durant l'hora després de l'inici de la jornada. Cal presentar justificat expedient pel facultatiu competent si l'absència és de dos o tres dies de durada, o si és inferior, qui hi haja reiteració.

- Absència per incapacitat temporal. Presentació de l'informe mèdic de baixa en el termini de tres dies comptats a partir del dia de la seua expedició i els informes de confirmació hauran de ser entregats en el centre de treball, com a màxim, el tercer dia hàbil següent a l'expedició.
- Absències per risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural. Documentació exigida per la normativa aplicable en matèria de seguretat social.
- En cas de no entregar els informes es descomptaran en nòmina els dies d'absència.

**Violència de gènere.** Les faltes d'assistència al treball, total o parcial, tindran la consideració de justificades pel temps i en les condicions en què així es determine pels serveis socials o de salut, segons escaiga.

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

## **EXCEDÈNCIES**

### **PERSONAL FUNCIONARI**

**DOCUMENTACIÓ:** Cal sol·licitud davant la D.G de Funció Pública. En l'excedència per cura de fill/a, també cal presentar el llibre de família. L'excedència forçosa es declara d'ofici.

#### **VOLUNTÀRIA PER INTERÈS PARTICULAR**

**TREBEP, art. 89.2 - LFPV, arts. 147 i 148.**

**Mínim de dos anys i sense límit màxim.** Cal haver prestat serveis efectius a qualsevol Administració durant els tres anys immediatament anteriors. També quan, finalitzada la causa que va determinar el pas a una situació diferent de la de servei actiu, no sol·licite el reingrés en el termini establert. Subordinada a les necessitats del servei degudament motivades. No pot declarar-se si la persona funcionària té instruit un expedient disciplinari o en compliment de sanció disciplinària. El temps en aquesta situació no reporta retribucions ni es computable a l'efecte de promoció professional, antiguitat i drets en el règim de Seguretat Social.

#### **VOLUNTÀRIA PER AGRUPACIÓ FAMILIAR**

**TREBEP, art. 89.3 - LFPV, arts. 149 i 150.**

Quan el o la cònjuge o parella de fet visca en un altre municipi i tinga destinació definitiva com a funcionari o personal laboral fix en qualsevol administració. El temps en aquesta situació no reporta retribucions ni es computable a l'efecte de promoció professional, antiguitat i drets en el règim de Seguretat Social.

#### **VOLUNTÀRIA AUTOMÀTICA PER PRESTAR**

**SERVEIS EN EL SECTOR PÚBLIC LFPV, arts. 151**

**i 152.**

**Mentre dure la situació que la motiva.** Quan s'obtinga un nou lloc de treball en qualsevol administració pública, organisme públic, consorci o universitat pública diferent del que ocupa en el cos funcional de pertinença i no li corresponga una altra situació administrativa. També en societats mercantil o fundacions públiques controlades per les administracions públiques. El temps en aquesta situació no reporta retribucions ni es computable a l'efecte de promoció professional, antiguitat i drets en el règim

de Seguretat Social, sense perjudici que, en ocasió del reingrés al servei actiu, es reconeguen els serveis prestats quan això siga procedent.

**VOLUNTÀRIA PER CURA DE FAMILIARS TREBEP, art. 89.4 – LFPV, arts. 153 i 154.**

Cura de fill o filla natural, per adopció o acolliment, preadoptiu o permanent; cura de familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat per raons d'edat, accident o malaltia que no es puga valdre i no tinga retribucions.

**Fins a tres anys.** Reserva del lloc de treball durant tota la duració de l'excedència. Aquest període computa a l'efecte d'antiguitat, promoció professional i drets en el règim de Seguretat Social que els siga aplicable. Si dues persones funcionàries generaren el dret, l'Administració podrà limitar l'exercici simultani per raons de funcionament dels serveis. Es pot participar en els cursos de formació. Els drets en el règim de Seguretat Social no son aplicables als cònjuges o parelles.

**VOLUNTÀRIA PER RAÓ DE VIOLÈNCIA CONTRA LA DONA FUNCIONÀRIA TREBEP, art. 89.5 – LFPV, arts. 155 i 156 - LVG.**

Per a fer efectiva la seua protecció o dret a assistència social integral. Durant els primers sis mesos es té reserva de lloc, i el període en aquesta situació computarà a l'efecte d'antiguitat, promoció professional i drets en el règim de Seguretat Social que els siga aplicable. Es pot prorrogar per períodes de tres mesos, fins als 18 mesos. Durant els tres primers mesos es té dret a percebre les retribucions íntegres i, en el seu cas, durant els dos primers, les prestacions familiars per filla o fill a càrrec. Transcorregut els 18 mesos únicament es mantindrà el dret a la reserva del lloc, fins que es produísca el cessament de la situació de violència que va generar l'excedència.

**PER RAÓ DE VIOLÈNCIA TERRORISTA RDL5/15, Art. 89.6 – LFPV, arts. 157**

Les persones funcionàries que hagen sofert danys físics o psíquics a conseqüència de l'activitat terrorista, així com les persones amenaçades en els termes de l'article 5 de la Llei 29/2011. Mateixes condicions que les víctimes de violència contra la dona funcionària. Es manté la situació mentre que siga necessari per a la protecció i l'assistència social integral de la persona, ja siga per raó de les seqüeles provocades per l'acció terrorista, ja siga per l'amenaça a la es troba sotmesa.

**VOLUNTÀRIA INCENTIVADA LFPV, arts. 158 i 159.**

**Durant cinc anys.** El personal funcionari de carrera inclòs en un procés de reassignació d'efectius la podrà sol·licitar una vegada es publique en el butlletí oficial corresponent el pla d'ordenació de personal. Es pot oferir, mitja sol·licitud prèvia, a

qui es trobe en situació d'expectativa de destinació o d'excedència forçosa, com a conseqüència d'una mesura de racionalització de l'organització administrativa. Impedeix treballar en qualsevol lloc del sector públic, sota qualsevol relació contractual, excepte els supòsits previstos en l'article 3 i concordants de la Llei 53/1984, amb els requisits en aquesta establits i amb la prèvia autorització de compatibilitat. Es té dret a una mensualitat de les retribucions de caràcter periòdic per any treballat, fins a un màxim de dotze. Passats els cinc anys, o es sol·licita el reingrés o es passa a excedència voluntària per interès particular.

**FORÇOSA LFPV, arts. 160 i 161.**

**Indefinida.** Correspon quan una persona funcionària declarada en situació de suspensió ferma, sol·licite el reingrés després del compliment de la sanció imposada i aquest no siga possible per falta de lloc de treball amb dotació pressupostària; quan es trobe en expectativa de destinació i passe el període màxim d'un any o incomplisca les obligacions de l'article 163 LFPV; quan el personal funcionari en excedència voluntària sense reserva de lloc de treball sol·licite el reingrés, i aquest no siga possible per falta de lloc de treball. Està obligada a acceptar llocs del seu cos, agrupació professional funcionarial o escala ubicats en la mateixa localitat, a participar en els concursos, dins de la localitat i a participar en cursos de capacitació. Es té dret a percebre les retribucions bàsiques i les prestacions familiars per fill o filla a càrrec. El temps que romanguen en esta situació serà computable a l'efecte d'antiguitat i de drets del règim de Seguretat Social que els siga d'aplicació. No pot exercir llocs de treball en el sector públic sota cap tipus de relació funcionarial o laboral.

**EXPECTATIVA DE DESTINACIÓ \* LFPV, arts. 162 i 163.**

**Màxim d'un any.** Passat el termini, es passa a excedència forçosa. Correspon quan el lloc de treball haja estat suprimit per una mesura de redistribució d'efectius o de racionalització de l'organització administrativa i de personal, o quan es modifiquen les RLT i no siga possible mantindre la persona en actiu en el cos, APF o escala que li correspon per falta de lloc de treball amb dotació pressupostària. Es percebran les retribucions bàsiques, el complement de carrera, el nivell competencial adquirint o en procés de reconeixement si no se'n tinguera cap, així com el cinquanta per cent del component d'acompliment del complement del lloc de treball. S'està obligat a acceptar llocs del seu cos, agrupació professional funcionarial o escala ubicats en la mateixa localitat, a participar en els concursos, dins de la mateixa localitat, i a participar en cursos de capacitació.

### **MILLORA D'OCUPACIÓ\* LFPV, art. 122**

**Indefinida**, mentre dure el nomenament provisional de millora d'ocupació. Si es tracta de llocs vacants, la duració màxima és de dos anys. Quan el personal funcionari de carrera tinga els requisits per a ocupar un lloc de treball adscrit a un cos, escala o APF diferent del de pertinença i forme part de la borsa corresponent. Es té dret a la reserva del lloc que tinguera com a titular i serà considerat com en servei actiu en el seu cos, agrupació professional funcional o escala.

**\* No es tracta d'excedències, però estan molt relacionades**

## **PERSONAL LABORAL**

**DOCUMENTACIÓ:** Cal sol·licitud davant la D.G de Funció Pública. En l'excedència per cura de fill/a, també cal presentar el llibre de família. L'excedència forçosa es declara d'ofici.

### **VOLUNTÀRIA AUTOMÀTICA II CC, art. 10.A.2**

**Mentre dure la situació que la motiva.** Quan es troba en situació de servei actiu en llocs de qualsevol administració pública o passe a prestar serveis en organismes o entitats del servei públic i no els corresponen quedar en una altra situació. Cal sol·licitar el reingrés entre els trenta dies anteriors i posteriors al cessament en la situació que l'origina.

### **VOLUNTÀRIA PER INTERÉS PARTICULAR II CC, art. 10.A.1.**

**Mínim 2 anys; màxim 10 anys, ampliables a 15.** Cal ser personal laboral fix amb un mínim d'un any d'antiguitat. Entre dues consecutives, cal treballar un mínim de dos anys. S'ha de sol·licitar amb una antelació de 40 dies i l'administració ha de contestar abans de 7 dies de l'inici. Si el darrer lloc està vacant, es té dret a l'adscripció definitiva. Si no, a ocupar provisionalment qualsevol vacant en el grup i categoria. S'ha de sol·licitar el reingrés dins dels 30 dies anteriors a la finalització del termini sol·licitat. Si no es fa, s'extingeix la relació laboral.

### **VOLUNTÀRIA PER AGRUPACIÓ FAMILIAR II CC, art. 10.A.9.**

**Mínim 2 anys; màxim 15 anys.** Quan el cònjuge o parella visca en un altre municipi i tinga destinació definitiva com a funcionari o personal laboral fix en qualsevol administració.

### **CURA DE FILL O FILLA ET, art. 46.3 – II CC, art. 10.D**

**Fins a tres anys.** El primer any es reserva el lloc de treball. Són 15 mesos per a família nombrosa general i 18 mesos per a família nombrosa especial. El període de permanència computa a efec-

tes d'antiguitat i assistència a cursos de formació. El segon i tercer any es té dret a reingressar al mateix lloc de treball. Es pot sol·licitar el reingrés amb dos mesos d'antelació. Si dues persones treballadores generaren el dret, l'Administració podrà limitar l'exercici simultani per raons de funcionament dels serveis.

### **CURA D'UN FAMILIAR ET, art. 46.3**

**Fins dos anys.** Fins el segon grau de consanguinitat o afinitat per raons d'edat, accident o malaltia que no es pugui valdre i no tinga retribucions. Es té dret a reserva al lloc de treball. El període de permanència computarà a efectes d'antiguitat i d'assistència a cursos de formació. Si dues persones treballadores generaren el dret, l'Administració podrà limitar l'exercici simultani per raons de funcionament dels serveis.

### **PER RISC DURANT L'EMBARÀS ET, art. 45.1.E**

**Fins el naixement o quan la dona es pugui reincorporar al seu o a un altre lloc de treball.** Suspensió de contracte per risc per al fetus o la mare durant l'embaràs de la dona.

### **VOLUNTÀRIA INCENTIVADA II CC, art. 10.B.**

**Durant cinc anys.** És per a qui es trobe en situació d'expectativa de destinació o d'excedència forçosa, com a conseqüència d'un pla d'ocupació. Impedeix treballar en qualsevol lloc de l'Administració Pública, sota qualsevol relació contractual. Es té dret a una mensualitat de les retribucions de caràcter periòdic per any treballat, fins a un màxim de dotze. Passats els cinc anys, o es sol·licita el reingrés o es passa a excedència voluntària per interès particular.

### **FORÇOSA II CC, art. 10.C.**

**Indefinida mentre dure la causa que l'origina.** Elecció o designació per a càrrec públic que impedeix treballar en el lloc habitual. Es té dret a reserva de lloc i centre de treball i al còmput de l'antiguitat. S'ha de comunicar el reingrés durant els 30 dies següents a la desaparició de la causa que l'origina.

### **VÍCTIMA DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE ET, art.**

#### **45.1.N, art. 48.1 i 48.10.**

**Suspensió de contracte amb reserva de lloc,** per a fer efectiva la seva protecció o dret a assistència social integral. Es pot prorrogar fins als divuit mesos. El temps de suspensió es considerarà com a període de cotització efectiva als efectes de les prestacions de Seguretat Social i d'atur.

# DEFINICIONS I ACREDITACIONS

## DEFINICIONS D 42/19, ART. 2

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

**Familiar de primer grau en línia directa, per consanguinitat o afinitat:** mares i pares, filles i fills, mares i pares polítics, cònjuge o parella de fet de la filla o fill, i filles i fills del cònjuge o parella de fet, sense perjudici del que poguera establir la normativa civil.

**Familiar de segon grau en línia directa o col·lateral, per consanguinitat:** germans i germanes, avis i àvies, nets i netes; o per afinitat: avis i àvies, nets i netes del cònjuge o parella de fet, i cunyats o cunyades, entenent per tal el cònjuge o parella de fet de la germana o germà, o bé, la germana o germà del cònjuge o parella de fet, sense perjudici del que poguera establir la normativa civil.

**Necessitar especial dedicació o atenció continuada:** suposa que cal que el subjecte reba tractament, atenció, cures o assistència continuada per terceres persones a causa de problemes de salut, entesa aquesta última com a benestar físic, psíquic i social. Així mateix, s'entendran incloses en aquesta situació les persones que tinguen reconeguda la situació de dependència en qualsevol dels seus graus.

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

**Cura directa:** relació de dependència que implica convivència.

**Guarda legal o custòdia:** Guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, així com guarda legal d'una altra persona.

**Relació de dependència:** Estat en què es troben les persones que, per raons derivades de l'edat, la malaltia o la diversitat funcional, requereixen l'atenció d'una altra o altres persones per a realitzar activitats bàsiques de la vida diària.

**Malaltia greu:** inclou l'hospitalització, la intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixca repòs domiciliari, o aquella malaltia la gravetat o necessitat d'atenció continuada de la qual s'ha acreditada pel facultatiu responsable del pacient.

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

**Víctima de violència terrorista** s'entén inclòs el personal funcionari que haja patit danys físics o psíquics, com a conseqüència de l'activitat terrorista, el seu cònjuge o persona amb anàloga rela-

ció d'afectivitat, i les filles i fills de les persones ferides i mortes, sempre que ostenten la condició de personal funcionari i de víctimes de terrorisme, d'acord amb la legislació vigent, així com aquelles funcionàries i funcionaris amenaçats en els termes de l'article 5 de la Llei 29/2011, de 22 de setembre, de Reconeixement i Protecció Integral a les Víctimes del Terrorisme, previ reconeixement del Ministeri de l'Interior o de sentència judicial ferma.

## ACREDITACIONS D 42/19, art. 3

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

**Convivència.** Certificat d'empadronament expedit per l'ajuntament de residència.

**Discapacitat o diversitat funcional.** Resolució o certificació oficial del grau de discapacitat expedida per la conselleria competent en la matèria o, si escau, òrgan equivalent d'altres administracions públiques.

**Grau de parentiu i la relació familiar.** Llibre o llibres de família, certificació del Registre Civil, o bé amb la inscripció en qualsevol registre públic oficial d'unions de fet.

**Guarda legal.** Decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent o mitjançant sentència judicial que atorgue al personal funcionari la tutela o qualsevol altra institució de guarda legal, havent d'acreditar-se així mateix en aquest últim supòsit l'acceptació del càrrec conforme al que s'estableix en la normativa civil.

**Violència de gènere.** El que es preveu en l'article 23 de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere. Sentència condemnatòria per un delictes de violència de gènere, una ordre de protecció o qualsevol altra resolució judicial que acorde una mesura cautelar en favor de la víctima, o bé per l'informe del Ministeri Fiscal que indique l'existència d'indicis de que la demandant és víctima de violència de gènere. Així mateix podran acreditar-se les situacions de violència de gènere mitjançant informe dels serveis socials, dels serveis especialitzats, o dels serveis d'acollida destinats a víctimes de violència de gènere de l'Administració Pública competent; o per qualsevol altre títol, sempre que allò estiga previst en les disposicions normatives de caràcter sectorial que regulen l'accés a cadascun dels drets i recursos.

**Família nombrosa.** Títol oficial actualitzat de família nombrosa expedit per l'òrgan competent.

**Família monoparental.** Títol corresponent expedit per la conselleria amb competències en la matèria.

**Especial dedicació.** Informe de l'òrgan que resulta competent de l'administració sanitària o dels serveis socials en el qual s'indique aquesta circumstància. Així mateix, mitjançant resolució de reconeixement de la situació de dependència.

**Malaltia greu.** Justificant d'hospitalització en institució sanitària o domiciliària que incloga la durada d'aquesta; justificant mèdic de la intervenció quirúrgica sense hospitalització que incloga el

període de repòs domiciliari; o informe expedit pel facultatiu responsable del pacient en el qual conste la gravetat de la malaltia quan no existisca hospitalització.

Les persones interessades no estaran obligades d'aportar documents que hagen sigut elaborats per qualsevol administració, en els termes previstos en l'article 28 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

## NORMATIVA

El marc general de la normativa sobre permisos i llicències deriva de les següents lleis i normes que les despleguen:

### NORMES COMUNES A TOT EL PERSONAL

- Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic. (TREBEP).
- Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la Generalitat, de la Funció Pública Valenciana (LFPV).

- Decret 42/2019, de 22 de març, del consell, de regulació de les condicions de treball del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat. (D 42/19).

### PERSONAL LABORAL

- Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (ET), Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
- II Conveni Col·lectiu per al Personal Laboral al servei de la Generalitat Valenciana. (II CC).



**ALACANT**

Álvarez Sereix, 12 entresòl esq. 03001.

Tel. 965 217 839

[stas.alacant@intersindical.org](mailto:stas.alacant@intersindical.org)

**CASTELLÓ**

Marqués de Valverde, 8. 12003.

Tel. 964 269 094

[castello.stas@intersindical.org](mailto:castello.stas@intersindical.org)

**VALÈNCIA**

Juan de Mena, 22 baix. 46008.

Tel. 963 942 703

[stas@intersindical.org](mailto:stas@intersindical.org)

<https://stas.intersindical.org>