

**Conselleria de Justícia, Administració Pública,  
Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques**

*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. [2019/3204]*

Índex

Preàmbul

Capítol I. Disposicions generals.

Article 1. Objecte i àmbit d'aplicació

Article 2. Definicions

Article 3. Acreditacions

Capítol II. Condicions generals de treball.

Secció 1a. Jornada de treball.

Article 7. Reduccions de jornada

Article 8. Disposicions comunes a les reduccions de jornada

Secció 2a. Horari de treball.

Article 9. Horari de treball del personal de serveis burocràtics

Article 10. Jornada i horaris especials

Article 11. Altres exclusions

Article 12. Recuperació d'hores

Article 13. Festes

Article 14. Flexibilitat de la permanència obligatòria

Article 15. Descans setmanal

Article 16. Pausa diària

Article 17. Control d'horari

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

Article 19. Justificació d'absències

Capítol III. Permisos.

Article 20. Permisos del personal funcionari

Article 21. Permís per matrimoni o unió de fet

Article 22. Permisos per tècniques prenatales i de preparació al part

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

Article 24. Permís per naixement per a la mare biològica

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

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

Article 27. Permís per lactància

Article 28. Permís per naixement de filles o fills prematurs

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

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

Article 31. Disposicions comunes a determinats permisos

Article 32. Permís per estat de gestació

Article 33. Permís per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral

Article 34. Permís per defunció

Article 35. Permís per accident o malaltia greu

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

Article 37. Permís per trasllat de domicili habitual

Article 38. Permís per deure inexcusable

Article 39. Permís per funcions representatives i formació

Article 40. Permís per assumptes propis

Article 41. Dies compensatoris

Capítol IV. Llicències.

Article 42. Llicències del personal funcionari

Secció 1a. Llicències retribuïdes.

Article 43. Llicència per cursos externs

**Conselleria de Justícia, Administración Pública,  
Reformas Democráticas y Libertades Públicas**

*DECRETO 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, de regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalitat. [2019/3204]*

Índice

Preámbulo

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 2. Definiciones

Artículo 3. Acreditaciones

Capítulo II. Condiciones generales de trabajo.

Sección 1ª. Jornada de trabajo.

Artículo 7. Reducciones de jornada

Artículo 8. Disposiciones comunes a las reducciones de jornada

Sección 2ª. Horario de trabajo.

Artículo 9. Horario de trabajo del personal de servicios burocráticos

Artículo 10. Jornada y horarios especiales

Artículo 11. Otras exclusiones

Artículo 12. Recuperación de horas

Artículo 13. Fiestas

Artículo 14. Flexibilidad de la permanencia obligatoria

Artículo 15. Descanso semanal

Artículo 16. Pausa diaria

Artículo 17. Control de horario

Artículo 18. Horario de las oficinas de atención al público

Artículo 19. Justificación de ausencias

Capítulo III. Permisos.

Artículo 20. Permisos del personal funcionario

Artículo 21. Permiso por matrimonio o unión de hecho

Artículo 22. Permisos por técnicas prenatales y de preparación al parto

Artículo 23. Permiso por cuestiones relacionadas con la adopción o acogimiento o guarda con fines de adopción

Artículo 24. Permiso por nacimiento para la madre biológica

Artículo 25. Permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente

Artículo 26. Disfrute a tiempo parcial de los permisos por nacimiento para la madre biológica y por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente

Artículo 27. Permiso por lactancia

Artículo 28. Permiso por nacimiento de hijas o hijos prematuros

Artículo 29. Permiso por cuidado de hijo o hija menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave

Artículo 30. Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija

Artículo 31. Disposiciones comunes a determinados permisos

Artículo 32. Permiso por estado de gestación

Artículo 33. Permiso por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral

Artículo 34. Permiso por fallecimiento

Artículo 35. Permiso por accidente o enfermedad grave.

Artículo 36. Permiso por exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud

Artículo 37. Permiso por traslado de domicilio habitual

Artículo 38. Permiso por deber inexcusable

Artículo 39. Permiso por funciones representativas y formación

Artículo 40. Permiso por asuntos propios

Artículo 41. Días compensatorios

Capítulo IV. Licencias.

Artículo 42. Licencias del personal funcionario

Sección 1ª. Licencias retribuidas.

Artículo 43. Licencia por cursos externos



Article 44. Llicència per estudis  
 Article 45. Llicència per participació en programes acreditats de cooperació internacional  
 Secció 2a. Llicències sense retribució.  
 Article 46. Disposicions comunes a les llicències sense retribució  
 Article 47. Llicència per interès particular  
 Article 48. Llicència per malaltia de familiars o qualsevol altra persona que legalment es trobe sota el seu guarda o custòdia  
 Article 49. Llicència per a perfeccionament professional  
 Capítol V. Vacances  
 Article 50. Durada de les vacances  
 Article 51. Règim de gaudi de les vacances  
 Article 52. Sol·licitud de vacances  
 Article 53. Excepcions al règim general de vacances  
 Article 54. Drets relacionats amb el període vacacional  
 Disposició addicional primera. Borsa d'hores per motius de conciliació personal, familiar i laboral.  
 Disposició addicional segona. Tractament de la informació  
 Disposició addicional tercera. Personal que treballa en centres en què es preste el servei a torns.  
 Disposició transitòria única. Implantació progressiva de la durada del permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o filla.  
 Disposició derogatòria única. Derogació normativa.  
 Disposició final primera. Habilitació normativa.  
 Disposició final segona. Entrada en vigor.

#### PREÀMBUL

El Decret 175/2006, de 24 de novembre, del Consell, pel qual es regulen les condicions de treball del personal al servei de l'administració del Consell, va suposar en el seu moment un avanç significatiu en la normativa existent sobre jornada, horari, permisos i vacances del personal al servei de l'Administració de la Generalitat.

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

Després de la seua entrada en vigor van ser aprovades diverses normes amb rang de llei, que van introduir canvis significatius en aquesta matèria. D'una banda, la Llei 7/2007, de 13 d'abril, per la qual es va aprovar l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, va suposar una sèrie d'avanços en matèria de permisos per conciliació de la vida personal, familiar i laboral que, fins i tot sent directament aplicables al personal de l'Administració de la Generalitat, motius de seguretat jurídica van aconsellar incorporar a la normativa autonòmica. D'una altra, per la Llei 10/2010, de 9 de juliol, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana (d'ara endavant LOGFPV), va realitzar una aposta per aprofundir en la millora de les condicions personals i professionals del personal empleat públic, fent compatible la seua dedicació professional amb la seua vida personal i familiar, generant d'aquesta manera un vincle bidireccional que pretenia reforçar el compromís i la implicació de les i els professionals amb una organització sensible a les seues necessitats.

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

D'altra banda, fruit de la negociació amb les organitzacions sindicals, s'han subscrit diversos acords que milloren les condicions de tre-

Artículo 44. Licencia por estudios  
 Artículo 45. Licencia por participación en programas acreditados de cooperación internacional  
 Sección 2ª. Licencias sin retribución.  
 Artículo 46. Disposiciones comunes a las licencias sin retribución  
 Artículo 47. Licencia por interés particular  
 Artículo 48. Licencia por enfermedad de familiares o cualquier otra persona que legalmente se encuentre bajo su guarda o custodia  
 Artículo 49. Licencia para perfeccionamiento profesional  
 Capítulo V. Vacaciones  
 Artículo 50. Duración de las vacaciones  
 Artículo 51. Régimen de disfrute de las vacaciones  
 Artículo 52. Solicitud de vacaciones  
 Artículo 53. Excepciones al régimen general de vacaciones  
 Artículo 54. Derechos relacionados con el período vacacional  
 Disposición adicional primera. Bolsa de horas por motivos de conciliación personal, familiar y laboral.  
 Disposición adicional segunda. Tratamiento de la información  
 Disposición adicional tercera. Personal que trabaje en centros en que se preste el servicio a turnos.  
 Disposición transitoria Única. Implantación progresiva de la duración del permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija.  
 Disposición derogatoria única. Derogación normativa.  
 Disposición final primera. Habilitación normativa.  
 Disposición final segunda. Entrada en vigor.

#### PREÁMBULO

El Decreto 175/2006, de 24 de noviembre, del Consell, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de la administración del Consell, supuso en su momento un avance significativo en la normativa existente sobre jornada, horario, permisos y vacaciones del personal al servicio de la Administración de la Generalitat.

El citado Decreto introdujo una serie de medidas que, de una parte, profundizaban en la igualdad de géneros y, de otra, prestaban una especial atención a las personas con diversidad funcional y a las víctimas de violencia de género, incidiendo todas ellas en la firme decisión de potenciar al máximo la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Tras su entrada en vigor fueron aprobadas varias normas con rango de ley que introdujeron cambios significativos en esta materia. Por una parte, la Ley 7/2007, de 13 de abril, por la que se aprobó el Estatuto Básico del Empleado Público, supuso una serie de avances en materia de permisos por conciliación de la vida personal, familiar y laboral que, aun siendo directamente aplicables al personal de la Administración de la Generalitat, motivos de seguridad jurídica aconsejaron incorporar a la normativa autonómica. De otra, por la Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la función pública valenciana (en adelante LOGFPV), realizó una apuesta por profundizar en la mejora de las condiciones personales y profesionales del personal empleado público haciendo compatible su dedicación profesional con su vida personal y familiar, generando de este modo un vínculo bidireccional que pretendía reforzar el compromiso y la implicación de las y los profesionales con una organización sensible a sus necesidades.

Por su parte, el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante TREBEP), ha realizado modificaciones relativas a las condiciones de trabajo del personal empleado público en la legislación estatal de carácter básico que implican la necesidad de adaptar el régimen de condiciones de trabajo previsto en la normativa autonómica. Y más recientemente, el Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ha introducido en el texto del TREBEP importantes modificaciones relativas a esta materia que igualmente deben ser contempladas por la normativa autonómica.

Por otro lado, fruto de la negociación con las organizaciones sindicales se han suscrito diversos acuerdos que mejoran las condiciones

ball del personal funcionari. Tal com disposa l'article 38.3 del TREBEP, aquests acords són directament aplicables al personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació en haver sigut ratificats pel Consell. No obstant això, a efectes formals es requereix la modificació de la normativa corresponent, sense perjudici de la necessitat de facilitar-ne el coneixement, evitant la dispersió normativa existent en l'actualitat i garantint d'aquesta manera la deguda seguretat jurídica.

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

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

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

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

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

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

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

de trabajo del personal funcionario. Tal como dispone el artículo 38.3 del TREBEP, dichos acuerdos son directamente aplicables al personal incluido en su ámbito de aplicación al haber sido ratificados por el Consell. No obstante, a efectos formales se requiere la modificación de la normativa correspondiente, sin perjuicio de la necesidad de facilitar su conocimiento, evitando la dispersión normativa existente en la actualidad y garantizando de este modo la debida seguridad jurídica.

De acuerdo con las novedades introducidas en la normativa citada y en cumplimiento de los diferentes acuerdos con las organizaciones sindicales, se incorporan al articulado medidas como, entre otras, el derecho de las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer a la reducción de un tercio de la jornada sin que ello conlleve reducción de haberes; la posibilidad de que se autorice la acumulación en jornadas completas de la reducción de jornada por cuidado de hijo o hija menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave; la reducción de la jornada en dos horas y media semanales en los periodos de vacaciones escolares o en los que los centros realizan una jornada especial de verano; la posibilidad de asistencia a las tutorías en los centros escolares; la preferencia de quienes tengan hijas e hijos menores de 14 años para la elección del disfrute de las vacaciones o los días por asuntos propios, durante los periodos escolares no lectivos.

Las modificaciones expuestas, junto con el tiempo transcurrido desde la aprobación del Decreto 175/2006, han puesto de manifiesto necesidades en la gestión diaria que exigen su adaptación a las nuevas normas y a los cambios operados en una sociedad que modifica o amplía conceptos ya existentes, o profundiza en otros más recientes como el de la corresponsabilidad.

En este sentido, cuando se habla de corresponsabilidad debe entenderse el necesario reparto de las tareas domésticas y responsabilidades familiares entre quienes forman parte de un hogar: pareja, hijos, hijas u otras personas que conviven en el mismo domicilio. En el estado de evolución de nuestra sociedad se dan multitud de situaciones distintas que deben ser tenidas en consideración en la norma, contemplando el hecho de que hay personas que viven solas, parejas con o sin descendencia, familias monoparentales, familias extensas, y demás circunstancias presentes con carácter habitual en nuestro contexto social.

El logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres debe ser un objetivo prioritario, y para alcanzarla resulta fundamental, entre otras, fomentar e impulsar medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, conciliación entendida como aquella que posibilita que cualquier persona trabajadora pueda mantener al mismo tiempo una carrera profesional plena y a la vez ejercer su derecho al cuidado de su familia, el desarrollo de su personalidad, su formación o el disfrute de su ocio y tiempo libre.

Por lo que se refiere a la jornada de trabajo, de conformidad con la habilitación contenida en el artículo 68.1 de la LOGFPV, y previa negociación con las organizaciones sindicales, este decreto establece para el personal incluido en su ámbito de aplicación, por un lado, una jornada de trabajo general y, por otro, una jornada de especial dedicación que supone, por la necesidad de mayor disponibilidad horaria del personal funcionario que desempeñe un puesto de trabajo que tenga asignada esta jornada, la incompatibilidad para ejercer cualquier otra actividad pública o privada, salvo las legalmente exceptuadas del régimen de incompatibilidades y las que la Ley permita autorizar por excepción.

De otra parte, se regula la posibilidad de establecer jornadas especiales de trabajo únicamente para aquellos casos en los que las actividades a desarrollar por el personal funcionario no puedan llevarse a cabo en las jornadas previstas en el apartado anterior.

Son múltiples, en consecuencia, las modificaciones que deben efectuarse en el, hasta ahora vigente, Decreto 175/2006, por lo que, de conformidad con las directrices establecidas en el Decreto 24/2009, de 13 de febrero, del Consell, sobre la forma, la estructura y el procedimiento de elaboración de los proyectos normativos de la Generalitat, que aconsejan que las disposiciones modificativas sean utilizadas con carácter restrictivo, debiendo primar la aprobación de una nueva disposición sobre el mantenimiento de la norma originaria y sus posteriores modificaciones, se opta por la aprobación de un nuevo decreto que manteniendo en su mayor parte la estructura del Decreto 175/2006, incorpora las novedades y mejoras necesarias, aunando de este modo todas las medidas en la materia con una sistemática que, por ser similar a la existente, contribuirá a facilitar su conocimiento, comprensión, gestión y aplicación.

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

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

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

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

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

## DECRETE

### CAPÍTOL I

#### *Disposicions generals*

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

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

##### *Article 2. Definicions*

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

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

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

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

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

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

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

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

Este decreto se estructura en cinco capítulos. Uno inicial, dedicado a establecer las disposiciones generales -objeto, ámbito de aplicación y régimen de acreditaciones-, para continuar con la regulación de las condiciones generales de trabajo -jornada y horario- en el capítulo II; el régimen de permisos y licencias en los capítulos III y IV, finalizando con el capítulo V dedicado a las vacaciones del personal funcionario.

El proceso de elaboración del Decreto se ha adecuado a los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica y eficiencia previstos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPAC), quedando ellos justificados en los informes previos a la norma así como en el trámite de consulta pública efectuado a través del portal web, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 133 de la LPAC, en los que constan los antecedentes de la misma, los problemas que se pretenden solucionar, la necesidad de su aprobación, sus objetivos, así como la posible solución alternativa a la regulación.

Esta disposición está incluida en el Plan normativo de la Administración de la Generalitat para 2019.

Este decreto ha sido negociado con la representación sindical, de conformidad con lo establecido en el artículo 37 del TREBEP y 154 de la LOGFPV.

En virtud de lo dispuesto en los artículos 31 y 33 de la Ley 5/1983, de 30 de diciembre, de la Generalitat, del Consell, a propuesta de la consellera de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas, conforme con el Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana y previa deliberación del Consell, en la reunión del 22 de marzo de 2019,

## DECRETO

### CAPÍTULO I

#### *Disposiciones generales*

##### *Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación*

Este decreto tiene por objeto regular las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalitat entendida en los términos establecidos en el artículo 4 de la LOGFPV.

##### *Artículo 2. Definiciones*

A los efectos de lo dispuesto en este decreto y de las normas que lo desarrollen, se entenderá por:

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

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

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

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

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

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

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



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

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

j) Sota la denominació de víctima de violència terrorista s'entén inclòs el personal funcionari que haja patit danys físics o psíquics, com a conseqüència de l'activitat terrorista, el seu cònjuge o persona amb anàloga relació d'afectivitat, i les filles i fills de les persones ferides i mortes, sempre que ostenten la condició de personal funcionari i de víctimes de terrorisme, d'acord amb la legislació vigent, així com aquelles funcionàries i funcionaris amenaçats en els termes de l'article 5 de la Llei 29/2011, de 22 de setembre, de Reconeixement i Protecció Integral a les Víctimes del Terrorisme, previ reconeixement del Ministeri de l'Interior o de sentència judicial ferma.

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

### Article 3. Acreditacions

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

a) La situació de convivència ha de ser acreditada mitjançant certificat d'empadronament expedit per l'ajuntament de residència.

b) La condició de discapacitat o diversitat funcional ha de ser acreditada mitjançant resolució o certificació oficial del grau de discapacitat expedida per la conselleria competent en la matèria o, si escau, òrgan equivalent d'altres administracions públiques.

c) El grau de parentiu i la relació familiar s'acreditarà amb el llibre o llibres de família, certificació del Registre Civil, o bé amb la inscripció en qualsevol registre públic oficial d'unions de fet.

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

e) La situació de violència de gènere s'acreditarà d'acord amb el que es preveu en l'article 23 de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.

f) La condició de família nombrosa, haurà d'acreditar-se mitjançant el títol oficial actualitzat de família nombrosa expedit per l'òrgan competent.

g) La condició de família monoparental, s'acreditarà mitjançant el títol corresponent expedit per la conselleria amb competències en la matèria.

h) La situació d'especial dedicació s'acreditarà mitjançant informe de l'òrgan que resulte competent de l'administració sanitària o dels serveis socials en el qual s'indique aquesta circumstància. Així mateix, mitjançant resolució de reconeixement de la situació de dependència.

i) La malaltia greu haurà d'acreditar-se mitjançant justificant d'hospitalització en institució sanitària o domiciliària que incloga la durada d'aquesta; justificant mèdic de la intervenció quirúrgica sense hospitalització que incloga el període de repòs domiciliari; o informe expedit pel facultatiu responsable del pacient en el qual conste la gravetat de la malaltia quan no existisca hospitalització.

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

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

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

j) Bajo la denominación de víctima de violencia terrorista se entien de incluido al personal funcionario que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y las hijas e hijos de las personas heridas y fallecidas, siempre que ostenten la condición de personal funcionario y de víctimas de terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como aquellas funcionarias y funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme.

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

### Artículo 3. Acreditaciones

Sin perjuicio de su acreditación por cualquiera de los medios admitidos en Derecho, con carácter general:

a) La situación de convivencia ha de ser acreditada mediante certificado de empadronamiento expedido por el ayuntamiento de residencia.

b) La condición de discapacidad o diversidad funcional ha de ser acreditada mediante resolución o certificación oficial del grado de discapacidad expedida por la conselleria competente en la materia o, en su caso, órgano equivalente de otras administraciones públicas.

c) El grado de parentesco y la relación familiar se acreditará con el libro o libros de familia, certificación del Registro Civil o bien con la inscripción en cualquier registro público oficial de uniones de hecho.

d) La guarda legal ha de acreditarse mediante la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente o mediante sentencia judicial que otorgue al personal funcionario la tutela o cualquier otra institución de guarda legal, debiendo acreditarse asimismo en este último supuesto la aceptación del cargo conforme a lo establecido en la normativa civil.

e) La situación de violencia de género se acreditará de acuerdo con 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.

f) La condición de familia numerosa, deberá acreditarse mediante el título oficial actualizado de familia numerosa expedido por el órgano competente.

g) La condición de familia monoparental, se acreditará mediante el título correspondiente expedido por la conselleria con competencias en la materia.

h) La situación de especial dedicación se acreditará mediante informe del órgano que resulte competente de la administración sanitaria o de los servicios sociales en el que se indique dicha circunstancia. Asimismo, mediante resolución de reconocimiento de la situación de dependencia.

i) La enfermedad grave deberá acreditarse mediante justificante de hospitalización en institución sanitaria o domiciliaria que incluya la duración de la misma; 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 que conste la gravedad de la enfermedad cuando no exista hospitalización.

j) 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.



#### Article 7. Reduccions de jornada

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

a) Per raons de guarda legal, quan el personal tinga a càrrec seu algun infant de 12 anys o menor, persona major que 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.

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 7. Reducciones de jornada

1. Se tendrá derecho a la reducción de jornada hasta la mitad de la misma, con disminución proporcional de retribuciones:

a) 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 desempeñe actividad retribuida que supere el salario mínimo interprofesional.

b) 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.

c) Personal que por tener reconocido un grado de discapacidad o por razón de larga o crónica enfermedad no pueda realizar su jornada laboral completa, extremo que deberá acreditarse inicialmente por la Unidad de Valoración Médica de Incapacidades y, en aquellos casos en que sea revisable, ratificarse de forma anual por dicha Unidad.

d) Personal funcionario a quien le falte menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa. Siempre que resulte compatible con el correcto funcionamiento de los servicios, se podrá autorizar que la reducción de jornada se acumule en jornadas completas, sin que dicha 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.

2. El personal funcionario, que por nacimiento de hijas e hijos prematuros o por cualquier otra causa deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones, sin perjuicio del permiso previsto en el artículo 28 de este decreto.

4. Se podrá solicitar reducción de jornada de una hora diaria sin disminución de retribuciones por las causas siguientes:

a) Por las causas previstas en los apartados a) b) y c) del número 1.



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

- 1r. Que el menor requerisca especial dedicació
- 2n. Que el menor tinga 3 anys o menys
- 3r. Que tinga a càrrec seu dos o més menors de 12 anys o menors

4t. Que es tracte de família monoparental

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

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

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

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

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

6. Les empleades víctimes de violència sobre la dona, per a fer efectiu el seu dret a l'assistència social integral, tindran dret a la reducció d'un terç de la jornada sense reducció d'havers, o bé d'un 50 % de la jornada, amb una reducció d'havers corresponent a la diferència entre el terç i la meitat d'aquella.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

No obstante, en el caso de guarda legal de niñas o niños de 12 años o menores, se podrá concedir únicamente cuando concorra alguno de los siguientes supuestos:

- 1.º Que el menor requiera especial dedicación
- 2.º Que la niña o niño tenga 3 años o menos
- 3.º Que tenga a su cargo dos o más niñas o niños de 12 años o menores

4.º Que se trate de familia monoparental

b) 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, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar.

5. Cuando por razones de enfermedad muy grave sea preciso atender el cuidado del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar de primer grado, el personal funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50 % de la jornada laboral, con carácter retribuido y por el plazo máximo de un mes.

Para el disfrute de esta reducción se requiere informe del facultativo que asiste al paciente que determine que la enfermedad es muy grave y la necesidad de cuidados para atender a la persona enferma.

Esta reducción quedará sin efecto, aun cuando no haya transcurrido el plazo máximo de un mes, en caso de alta o fallecimiento del familiar.

En el supuesto de que hubiera más de un beneficiario de este derecho por el mismo sujeto causante, podrán disfrutar del mismo de forma parcial, respetando en todo caso el plazo máximo.

6. Las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectivo su 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 50 % de la jornada, con una reducción de haberes correspondiente a la diferencia entre el tercio y la mitad de aquella.

7. El personal víctima de violencia terrorista tendrá derecho a una reducción de jornada en los mismos términos previstos en el apartado anterior.

8. Cuando el personal se reincorpore al servicio efectivo tras 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.

Los órganos competentes en materia de personal concederán esta reducción cuando la misma favorezca la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el ejercicio de su trabajo. La persona solicitante deberá acompañar la documentación acreditativa de la existencia de esta situación.

#### Artículo 8. Disposiciones comunes a las reducciones de jornada

1. Las reducciones de jornada previstas en el artículo 7 son incompatibles entre sí, a excepción de las de los apartados 7.1.c), 7.6 y 7.7, que serán compatibles con las restantes.

2. En el supuesto de que se tenga derecho al disfrute simultáneo de varias reducciones de jornada compatibles entre sí, solo podrá concedirse una de ellas sin deducción de retribuciones y al resto se les aplicará la deducción proporcional que corresponda.

3. Si varios funcionarios o funcionarias de la administración de la Generalitat tuvieran derecho a una reducción de jornada respecto a un mismo sujeto causante, podrán disfrutar de este derecho de forma parcial.

En estos casos, las solicitudes de reducción de jornada parcial, deberán presentarse de forma simultánea indicando, tanto el número global de horas de reducción, como el número concreto que disfrutará cada uno de ellos. El disfrute de la reducción de forma parcial, será ininterrompido, es decir, una vez concedido solo podrá modificarse el régimen pactado mediante nueva solicitud y resolución del órgano competente.

4. El personal acogido a las anteriores reducciones de jornada verá disminuida proporcionalmente la jornada que realice en las situaciones previstas en el artículo 13.

5. El personal que solicite dejar sin efecto una reducción de jornada no podrá comenzar a disfrutar otra por la misma causa hasta que transcurra, como mínimo, un mes desde que se dejó sin efecto la reducción anterior.



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

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

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

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

### Secció 2a. Horari de treball

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

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

2. La part principal, anomenada de temps fix o estable, serà de cinc hores diàries, i serà de permanència obligatòria per a tot el personal entre les 09.00 i les 14.00 hores, de dilluns a divendres.

3. La part variable de l'horari estarà constituïda per la diferència entre la jornada que corresponga realitzar, i les cinc hores diàries de la part de temps fix o estable de l'horari.

4. La part variable assenyalada en l'apartat anterior s'haurà de realitzar, amb caràcter general, dins de la distribució horària següent:

a) Des de les 07.30 hores a les 09.00 hores, i des de les 14.00 hores a les 19.00 hores, de dilluns a dijous.

b) Des de les 07.30 hores a les 09.00 hores, i des de les 14.00 hores a les 16.00 hores, els divendres.

5. Amb caràcter general les hores de la jornada que es presten en la part flexible de l'horari es distribuïran a voluntat del personal.

#### Article 10. Jornada i horaris especials

1. S'exclou de les jornades i horaris regulats en els articles anteriors, tot aquell personal que, per raó de l'activitat exercida, haja de realitzar unes diferents, sense que en cap cas es puga excedir del còmput anual de la jornada a realitzar.

2. Les jornades i horaris especials que s'establisquen per raó de l'activitat, els aprovarà l'òrgan competent en matèria de personal de cada conselleria o organisme autònom, prèvia negociació amb les organitzacions sindicals que tinguen la condició de representatives en l'àmbit corresponent, i després de ser oïda la junta de personal que pertoque, havent de ser aprovats amb anterioritat a l'u de desembre de l'any anterior a la seua entrada en vigor.

3. En concret, en els centres de treball en què es preste servei a torns, i en el cas de centres docents amb una programació per cursos respecte del personal no docent que preste els seus serveis en aquests, els quadrants de les jornades especials i els horaris es regiran per les previsions següents, en els termes dels pactes o acords aconseguits en les mesos corresponents:

a) Els quadrants seran elaborats anualment per la direcció territorial o òrgan del qual depenga, a proposta de la direcció del centre, prèvia negociació amb les organitzacions sindicals que tinguen la condició de representatives en l'àmbit corresponent, i després de ser oïda la junta de personal que pertoque, havent de ser aprovats per l'òrgan competent en matèria de personal amb anterioritat a l'u de desembre de l'any anterior a la seua entrada en vigor.

b) En el cas de centres docents amb una programació per cursos, el quadrant per al personal no docent que hi exercisca el seu treball, s'aprovarà abans de finalitzar el curs anterior a aquell en el qual haja d'aplicar-se. D'igual forma, en el cas de qualsevol altre centre que tinga una programació diferent de l'anual, l'horari s'aprovarà abans d'acabar l'exercici anterior al qual corresponga aplicar-se.

6. Las reducciones de jornada que comporten disminución de retribuciones serán concedidas por la dirección general competente en materia de función pública. En el caso de que no comporten disminución de retribuciones, será el órgano competente en materia de personal de cada conselleria u organismo quien las conceda.

7. El personal deberá informar al órgano competente en materia de personal con quince días de antelación de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

8. Las previsions del apartado 5 no serán de aplicación a las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer ni al personal funcionario víctima de terrorismo que disfruten de una reducción de jornada por esta causa.

9. En los supuestos en que el personal tenga derecho a solicitar una reducción de jornada de una hora diaria sin deducción de retribuciones, pero solicite un número de horas de reducción superior, dirigirá su solicitud a la dirección general competente en materia de función pública, la cual resolverá ambas reducciones descontando la hora diaria al número global de horas de reducción solicitadas.

### Sección 2.ª Horario de trabajo

#### Artículo 9. Horario de trabajo del personal de servicios burocráticos

1. La jornada semanal en las dependencias administrativas se realizará, con carácter general, de lunes a viernes en régimen de horario flexible.

2. La parte principal, llamada de tiempo fijo o estable, será de cinco horas diarias, y será de permanencia obligatoria para todo el personal entre las 09.00 y las 14.00 horas, de lunes a viernes.

3. La parte variable del horario estará constituída por la diferencia entre la jornada que corresponda realizar y las cinco horas diarias de la parte de tiempo fijo o estable del horario.

4. La parte variable señalada en el apartado anterior se deberá realizar, con carácter general, dentro de la siguiente distribución horaria:

a) Desde las 07.30 a las 09.00 horas, y desde las 14.00 a las 19.00 horas, de lunes a jueves.

b) Desde las 07.30 a las 09.00 horas, y desde las 14.00 a las 16.00 horas, los viernes.

5. Con carácter general las horas de la jornada que se presten en la parte flexible del horario se distribuirán a voluntad del personal.

#### Artículo 10. Jornada y horarios especiales

1. Se excluye de las jornadas y horarios regulados en los artículos anteriores a todo aquel personal que, por razón de la actividad desempeñada, tenga que realizar unas distintas, sin que en ningún caso se pueda exceder del cómputo anual de la jornada a realizar.

2. Las jornadas y horarios especiales que se establezcan por razón de la actividad los aprobará el órgano competente en materia de personal de cada conselleria u organismo autónomo, previa negociación con las organizaciones sindicales que tengan la condición de representantes en el ámbito correspondiente y tras ser oída la junta de personal que proceda, debiendo ser aprobados con anterioridad al uno de diciembre del año anterior a su entrada en vigor.

3. En concreto, en los centros de trabajo en que se preste servicio a turnos, y en el caso de centros docentes con una programación por cursos respecto del personal no docente que preste sus servicios en los mismos, los cuadrantes de las jornadas especiales y los horarios se regirán por las siguientes previsions, en los términos de los pactos o acuerdos alcanzados en las Mesas correspondientes:

a) Los cuadrantes serán elaborados anualmente por la dirección territorial u órgano del que dependa a propuesta de la dirección del centro, previa negociación con las organizaciones sindicales que tengan la condición de representantes en el ámbito correspondiente y tras ser oída la junta de personal que proceda, debiendo ser aprobados por el órgano competente en materia de personal con anterioridad al uno de diciembre del año anterior a su entrada en vigor.

b) En el caso de centros docentes con una programación por cursos, el cuadrante para el personal no docente que desempeñe su trabajo en los mismos se aprobará antes de finalizar el curso anterior a aquel en el que deba aplicarse. De igual forma, en el caso de cualquier otro centro que tenga una programación diferente a la anual, el horario se aprobará antes de terminar el ejercicio anterior al que corresponda aplicarse.



c) En el supòsit d'aquells centres en què, com a conseqüència de les característiques especials de l'activitat que es presta en aquests, es justifique la necessitat d'aprovar o ajustar el quadrant en moments diferents de l'any, es podrà realitzar respectant les garanties previstes en aquest article i sempre amb caràcter previ a la seua entrada en vigor.

d) Així mateix, el quadrant serà exposat de forma visible en cada centre de treball, i hi constarà, com a mínim, el departament, nom de la treballadora o treballador, categoria i torn de treball, especificant l'horari de cada torn i el còmput setmanal, mensual o anual.

e) El personal que haguera d'assistir al seu lloc de treball els dies 24, 31 de desembre o el dia exempt d'assistència al treball de les festes locals, els veurà compensats per dos dies de descans per cadascun d'aquells, o la part proporcional que corresponga, en funció de la jornada laboral que efectivament realitze.

No obstant això adés exposat i respecte del personal que exercisca el seu treball en centres d'atenció directa de l'àmbit de serveis socials en règim de torns, s'entendrà que únicament tenen dret a la compensació de dos dies de descans prevista en el paràgraf anterior, aquells que inicien la seua jornada laboral en els dies esmentats.

4. Regirà idèntic procediment per a l'aprovació del sistema de compensació horària, sent aplicable, com a mínim, el que es preveu en l'article 4.3 d'aquest decret.

#### *Article 11. Altres exclusions*

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

#### *Article 12. Recuperació d'hores*

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

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

#### *Article 13. Festes*

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

a) El dia 18 de març, el personal el centre de treball del qual radique a la ciutat de València, o en aquells altres municipis de la província on se celebren festes de Falles.

b) El dia 23 de juny, el personal el centre de treball del qual radique a la ciutat d'Alacant, o en aquells altres municipis de la província on se celebren les festes de Sant Joan.

c) El dimarts de la setmana de les festes de la Magdalena, el personal el centre de treball del qual radique a la ciutat de Castelló de la Plana, o en aquells altres municipis de la província on se celebren aquestes festes.

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

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

c) En el supuesto de aquellos centros en que, como consecuencia de las características especiales de la actividad que se presta en los mismos, se justifique la necesidad de aprobar o ajustar el cuadrante en momentos diferentes del año, se podrá realizar respetando las garantías previstas en este artículo y siempre con carácter previo a su entrada en vigor.

d) Asimismo, el cuadrante será expuesto de forma visible en cada centro de trabajo y en él constará, como mínimo, el departamento, nombre de la trabajadora o trabajador, categoría y turno de trabajo, especificando el horario de cada turno y el cómputo semanal, mensual o anual.

e) El personal que debiera asistir a su puesto de trabajo los días 24, 31 de diciembre o el día exento de asistencia al trabajo de las fiestas locales, los verá compensados por dos días de descanso por cada uno de aquellos, o la parte proporcional que corresponda, en función de la jornada laboral que efectivamente realice.

No obstante lo expuesto y respecto del personal que desempeñe su trabajo en centros de atención directa del ámbito de servicios sociales en régimen de turnos, se entenderá que únicamente tienen derecho a la compensación de dos días de descanso prevista en el párrafo anterior, aquellos que inicien su jornada laboral en los días citados.

4. Regirà idèntic procediment para la aprobació del sistema de compensación horaria, siendo de aplicación, como mínimo, lo previsto en el artículo 4.3 de este decreto.

#### *Artículo 11. Otras exclusiones*

La jornada y horario de trabajo previstos en los artículos anteriores no será de aplicación al personal que, de conformidad con lo dispuesto en normas de rango superior, deban realizar uno distinto.

#### *Artículo 12. Recuperación de horas*

1. Sin perjuicio del régimen de compensación horaria previsto en el artículo 4.3, la diferencia en cómputo semanal entre la jornada que tenga que realizar el personal por razón del puesto que ocupe y la efectivamente prestada, sea por exceso o por defecto, podrá ser objeto de recuperación o compensación dentro del mes natural en que se haya producido, o de los dos meses siguientes al mismo.

2. El tiempo de asistencia a las acciones formativas, seminarios o jornadas de formación organizados por el órgano de la Generalitat competente en materia de formación o por las organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo Administración-Sindicatos en materia de formación continua, computará como tiempo de trabajo a todos los efectos si tienen lugar dentro de la jornada laboral, no siendo objeto de recuperación, e incluirá el tiempo necesario para el desplazamiento hasta el lugar de impartición.

#### *Artículo 13. Fiestas*

1. El personal quedará exento de la asistencia al trabajo con motivo de las fiestas locales que se celebran en la Comunitat Valenciana los días que se señalan a continuación, sin perjuicio de lo previsto en el apartado 6 de este artículo:

a) El día 18 de marzo, el personal cuyo centro de trabajo radique en la ciudad de Valencia o en aquellos otros municipios de la provincia donde se celebren fiestas de fallas.

b) El día 23 de junio, el personal cuyo centro de trabajo radique en la ciudad de Alicante o en aquellos otros municipios de la provincia donde se celebren las fiestas de San Juan.

c) El martes de la semana de las fiestas de la Magdalena, el personal cuyo centro de trabajo radique en la ciudad de Castellón de la Plana o en aquellos otros municipios de la provincia donde se celebren dichas fiestas.

2. Cuando el día exento de asistencia al trabajo previsto en el apartado anterior coincida en festivo o inhàbil, se sustituirá por otro día dentro de la semana de fiestas locales de dicho año. En este supuesto, la dirección general competente en materia de función pública establecerá mediante circular, con un mínimo de 15 días de antelación, el día concreto exento de asistencia al trabajo para el personal de servicios burocràtics.

3. Por semana de fiestas de cada uno de los municipios deberá entenderse cinco días laborables anteriores o posteriores al festivo principal. El día de inicio y final se determinará anualmente por la dirección general competente en materia de función pública.



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

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

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

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

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

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

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

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

a) Els qui tinguen a la seua cura directa persones que requerisquen una especial dedicació.

b) Els qui tinguen a la seua cura directa fills o filles, o infants en acolliment preadoptiu o permanent, de 14 anys o menors d'aqueixa edat.

c) Els qui tinguen a càrrec seu un familiar fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, o persona legalment sota la seua guarda o custòdia, amb malaltia greu degudament acreditada, amb indicació expressa de la necessitat de cures específiques, o amb un grau de discapacitat igual o superior al 65 %.

d) Per a les empleades públiques en estat de gestació

e) Per al personal que, per raó de llarga o crònica malaltia, no puga realitzar la seua jornada laboral completa, acreditat segons estableix l'article 7.1.c.

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

a) Els qui tinguen a la seua cura directa fills o filles, així com infants en acolliment preadoptiu o permanent, amb diversitat funcional, amb la finalitat de conciliar, quan coincidisquen, els horaris dels centres educatius ordinaris d'integració i d'educació especial, així com d'altres centres on aquestes persones reben atenció, amb els horaris dels llocs de treball.

b) En el cas de ser pare o mare de família nombrosa, fins al dia en què complisca 15 anys el o la menor dels fills o filles.

c) En el cas de ser pare o mare de família monoparental, fins al dia en què complisca 15 anys el o la menor dels fills o filles.

d) Les empleades víctimes de violència sobre la dona, amb la finalitat de fer efectiu el seu dret a l'assistència social integral, pel temps que acrediten els serveis socials d'atenció o salut, segons escaiga.

e) Les víctimes de violència terrorista, en tant siga necessari per a fer efectiu la seua protecció o el seu dret a l'assistència social integral, ja siga per raó de les seqüeles provocades per l'acció terrorista, ja siga per l'amenaça a la qual es troben sotmeses. A més d'aquesta flexibilitat, es podran adoptar altres formes d'ordenació del temps de treball, com l'adaptació de l'horari o unes altres que hi siguen aplicables.

3. La flexibilitat en el compliment de l'horari regulada en l'apartat anterior en cap cas suposarà reducció de la jornada laboral, i el personal haurà de recuperar aquestes hores conforme al que es disposa en l'article 12.

4. El personal que realitze les jornades i horaris especials previstos en l'article 10 podrà fer ús d'aquesta flexibilitat, si ho permet l'atenció bàsica a les necessitats d'aquest servei.

4. No computará en los cinco días laborables previstos en el apartado anterior el día exento de asistencia al trabajo, ni el que pueda sustituirlo, en su caso.

5. Las previsiones contenidas en los apartados anteriores serán de aplicación cuando se realice el cómputo anual de la jornada establecido en el artículo 6.

6. En los municipios donde existan centros de trabajo de la Generalitat que no se acojan a las semanas de fiestas anteriormente establecidas, el órgano competente en materia de personal, a los efectos de la aplicación del horario especial previsto en el apartado siguiente, será el encargado de establecer la fecha de inicio y finalización de la semana de fiestas locales y de determinar el día de esa semana en que se estará exento de la asistencia al trabajo.

7. El horario de trabajo durante la semana de fiestas de cada municipio de la Comunidad Valenciana en que radique el puesto de trabajo será de 09.00 a 14.00 horas.

8. Desde el 15 de mayo al 15 de octubre, ambos inclusive, y en los periodos de vacaciones escolares de Navidad y Pascua, la jornada de trabajo se reducirá en dos horas y media semanales respecto a la que corresponda realizar.

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

#### Artículo 14. Flexibilidad de la permanencia obligatoria

1. El horario de permanencia obligatoria del personal de servicios burocráticos podrá flexibilizarse en una hora diaria en los siguientes supuestos:

a) Quienes tengan a su cuidado directo personas que requieran una especial dedicación.

b) Quienes tengan a su cuidado directo hijos o hijas, o niños o niñas en acogimiento preadoptivo o permanente, de 14 años o menores de esa edad.

c) Quienes tengan a su cargo a un familiar 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 %.

d) Para las empleadas públicas en estado de gestación

e) Para el personal que por razón de larga o crónica enfermedad no pueda realizar su jornada laboral completa, acreditado conforme establece el artículo 7.1.c.

2. El horario de permanencia obligatoria del personal, podrá flexibilizarse en dos horas diarias a solicitud de las personas interesadas en los siguientes supuestos:

a) Quienes tengan a su cuidado directo hijos o hijas, así como niños o niñas 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 de otros centros donde estas personas reciban atención, con los horarios de los puestos de trabajo.

b) En el caso de ser padre o madre de familia numerosa, hasta el día en que cumpla 15 años de edad el o la menor de los hijos o hijas.

c) En el caso de ser padre o madre de familia monoparental, hasta el día en que cumpla 15 años de edad el o la menor de los hijos o hijas.

d) Las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, con la finalidad de hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, por el tiempo que acrediten los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

e) 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 que se encuentran sometidas. Además de dicha flexibilidad, se podrán adoptar otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, como la adaptación del horario u otras que sean aplicables.

3. La flexibilidad en el cumplimiento del horario regulada en el apartado anterior en ningún caso supondrá reducción de la jornada laboral, debiendo el personal recuperar dichas horas conforme a lo dispuesto en el artículo 12.

4. El personal que realice las jornadas y horarios especiales previstos en el artículo 10 podrá hacer uso de esta flexibilidad si lo permite la atención básica a las necesidades de dicho servicio.

*Article 15. Descans setmanal*

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

2. En els centres de treball en què es preste el servei a torns, el gaudi del descans setmanal coincidirà, com a mínim, amb un cap de setmana al mes.

*Article 16. Pausa diària*

1. Durant la jornada laboral es disposarà d'una pausa de trenta minuts de descans, computable com de treball efectiu.

2. El personal de serveis burocràtics o unitats d'índole similar en farà ús, preferentment, entre les 10.00 i les 12.00 hores.

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

*Article 17. Control d'horari*

1. El personal estarà obligat a registrar les seues entrades i eixides del centre de treball, mitjançant els sistemes establerts a aquest efecte pels òrgans competents en matèria de personal. Els centres de treball establiran els mitjans necessaris per al seu seguiment.

2. Les persones titulars de les unitats administratives de les quals depenga el personal o, si escau, la persona titular de la direcció del centre, col·laboraran en el control del personal adscrit a aquestes, sense perjudici del control general de l'òrgan que el tinga assignat en les seues competències.

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

1. Les oficines de les seus centrals de les conselleries, de les seus principals de les seus delegacions, direccions o serveis territorials i les oficines PROP, prestaran el servei d'informació administrativa general i registre de documents en horari general d'obertura al públic de 09.00 h a 14.30 h, de dilluns a divendres.

2. Els dijous, almenys en una oficina PROP de cada província, es prolongarà el servei d'informació administrativa general i registre de documents des de les 14.30 h fins a les 19.00 h ininterrompudament. Aquest horari complementari serà atès pel personal que ocupe llocs de treball amb funcions de realització de l'horari especial de la unitat de registre. Les oficines en què es prestarà aquest servei seran publicades per l'òrgan competent en la matèria, a través de la pàgina web de la GVA.

3. Durant la setmana de festes locals corresponent a cada emplaçament, l'horari de servei d'informació administrativa general i registre de documents que regirà serà de 09.00 h a 14.00 h, de dilluns a divendres.

4. Des del 15 de maig al 15 d'octubre, tots dos inclusivament, i en els períodes de vacances escolars de Nadal i Pasqua, l'horari d'atenció al públic serà el previst en l'apartat 1 d'aquest article.

5. Sense perjudici de l'anterior, la persona titular de cada conselleria podrà disposar, mitjançant ordre, l'establiment d'altres emplaçaments addicionals per a la prestació del servei d'informació administrativa general i de registre de documents, que contribuïsquen a reduir desplaçaments a la ciutadania.

6. Els òrgans competents en matèria de personal podran establir, mitjançant resolució, un horari ampliat de registre per a aquells procediments que comporten un gran volum de documentació en un període determinat. Aquest horari específic es farà públic i serà vigent mentre dure el termini de presentació d'escrits, comunicacions i altres documents en el procediment corresponent.

*Article 19. Justificació d'absències*

1. En els casos de malaltia o incapacitat temporal es regulen les situacions següents:

a) Absències per causa de malaltia o accident sense que s'haja expedid comunicat mèdic de baixa: el personal comunicarà la seua absència i la raó a la unitat de personal o òrgan o persona responsable, amb pre-

*Artículo 15. Descanso semanal*

1. El personal tendrá derecho a 48 horas continuadas de descanso por cada período 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, tras ser oído el órgano de representación unitaria correspondiente.

2. En los centros de trabajo en que se preste el servicio a turnos, el disfrute del descanso semanal coincidirá, como mínimo, con un fin de semana al mes.

*Artículo 16. Pausa diaria*

1. Durante la jornada laboral se dispondrá de una pausa de treinta minutos de descanso, computable como de trabajo efectivo.

2. El personal de servicios burocráticos o unidades de índole similar hará uso de ella, preferentemente, entre las 10.00 y las 12.00 horas.

3. A los efectos de lo previsto en el apartado anterior el personal se organizará en turnos con la supervisión de la persona responsable de la unidad administrativa con el fin de que las dependencias y servicios queden adecuadamente atendidos.

*Artículo 17. Control de horario*

1. El personal estará obligado a registrar sus entradas y salidas del centro de trabajo mediante los sistemas establecidos al efecto por los órganos competentes en materia de personal. Los centros de trabajo establecerán los medios necesarios para su seguimiento.

2. Las personas titulares de las unidades administrativas de las que dependa el personal o, en su caso, la persona titular de la dirección del centro, colaborarán en el control del personal adscrito a las mismas, sin perjuicio del control general del órgano que lo tenga asignado en sus competencias.

*Artículo 18. Horario de las oficinas de atención al público*

1. Las oficinas de las sedes centrales de las consellerias, de las sedes principales de sus delegaciones, direcciones o servicios territoriales y las oficinas PROP, prestarán el servicio de información administrativa general y registro de documentos en horario general de apertura al público de 09.00h a 14.30h, de lunes a viernes.

2. Los jueves, al menos en una oficina PROP de cada provincia, se prolongará el servicio de información administrativa general y registro de documentos desde las 14.30h hasta las 19.00h ininterrumpidamente. Este horario complementario será atendido por el personal que ocupe puestos de trabajo con funciones de realización del horario especial de la unidad de registro. Las oficinas en que se prestará este servicio serán publicadas por el órgano competente en la materia a través de la página web de la GVA.

3. Durante la semana de fiestas locales correspondiente a cada emplazamiento, el horario de servicio de información administrativa general y registro de documentos que regirá será de 09.00h a 14.00h, de lunes a viernes.

4. Desde el 15 de mayo al 15 de octubre, ambos inclusive, y en los periodos de vacaciones escolares de Navidad y Pasqua, el horario de atención al público será el previsto en el apartado 1 de este artículo.

5. Sin perjuicio de lo anterior, la persona titular de cada conselleria podrá disponer mediante orden el establecimiento de otros emplazamientos adicionales para la prestación del servicio de información administrativa general y de registro de documentos que contribuyan a reducir desplazamientos a la ciudadanía.

6. Los órganos competentes en materia de personal podrán establecer, mediante resolución, un horario ampliado de registro para aquellos procedimientos que conlleven un gran volumen de documentación en un periodo determinado. Este horario específico se hará público y será vigente mientras dure el plazo de presentación de escritos, comunicaciones y otros documentos en el procedimiento correspondiente.

*Artículo 19. Justificación de ausencias*

1. En los casos de enfermedad o incapacidad temporal se regulan las siguientes situaciones:

a) Ausencias por causa de enfermedad o accidente sin que se haya expedido parte médico de baja: el personal comunicará su ausencia y la razón de la misma a la unidad de personal u órgano o persona respon-

ferència durant l'hora després de l'inici de la jornada, excepte causes justificades que ho impedisquen. En tot cas, després de la reincorporació al lloc de treball, haurà de presentar justificant expedid pel facultatiu competent, si l'absència és de dos o tres dies de durada, o si és inferior, quan hi haja reiteració.

b) Absència per incapacitat temporal: el personal haurà de presentar, de conformitat amb la normativa estatal en aquesta matèria, l'informe mèdic acreditatiu de la baixa en el termini de tres dies comptats a partir del dia de l'expedició, i els informes de confirmació hauran de ser entregats en el centre de treball, com a màxim, el tercer dia hàbil següent a l'expedició. En cas de no entregar els informes adés esmentats, es descomptaran en nòmina els dies d'absència, en els termes i condicions previstos en el punt 3 del present article.

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

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

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

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

4. Les faltes d'assistència al treball, totals o parcials, de les empleades públiques víctimes de violència de gènere, tindran la consideració de justificades durant el temps i en les condicions en què així es determine pels serveis socials o de salut, segons escaiga.

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

### CAPÍTOL III Permisos

#### Article 20. Permisos del personal funcionari

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

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

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

1. El personal podrà gaudir de quinze dies naturals i consecutius per raó de matrimoni o inscripció en el Registre d'Unions de fet de la Comunitat Valenciana, o en qualsevol altre registre públic oficial d'unions de fet.

2. Aquest permís pot acumular-se al període vacacional i als dies d'assumptes propis, i no es gaudirà necessàriament a continuació del fet causant, però sempre dins dels 6 mesos següents al matrimoni o inscripció en el Registre d'Unions de fet de la Comunitat Valenciana.

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

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

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

sable, con preferencia durante la hora después del inicio de la jornada, salvo causas justificadas que lo impidan. En todo caso, tras la reincorporación al puesto de trabajo deberá presentar justificante expedido por el facultativo competente si la ausencia es de dos o tres días de duración o, si es inferior, cuando exista reiteración.

b) Ausencia por incapacidad temporal: el personal deberá presentar, de conformidad con la normativa estatal en esta materia, el parte médico acreditativo de la baja en el plazo de tres días contados a partir del día de su expedición, y los partes de confirmación deberán ser entregados en el centro de trabajo, como máximo, el tercer día hábil siguiente a su expedición. En caso de no entregar los citados partes, se descontarán en nómina los días de ausencia, en los términos y condiciones previstos en el punto 3 del presente artículo.

Una vez expedido parte médico de alta, la incorporación al puesto de trabajo ha de ser el primer día hábil siguiente a su expedición, y aportará en ese momento el citado parte al órgano de personal.

c) Ausencias por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural: el personal deberá presentar la documentación exigida en la normativa aplicable en materia de seguridad social.

2. Si las ausencias, aún justificadas, son reiteradas, se valorará la situación entre las o los representantes sindicales y la dirección correspondiente, a instancia de cualquiera de las partes, y se propondrá conjuntamente la solución adecuada al caso.

3. Los descuentos por faltas de asistencia injustificadas al trabajo o incumplimiento de jornada se determinarán de conformidad con lo previsto en la legislación en vigor.

4. Las faltas de asistencia al trabajo, totales o parciales, de las empleadas públicas víctimas de violencia de género tendrán la consideración de justificadas durante el tiempo y en las condiciones en que así se determine por los servicios sociales o de salud, según proceda.

5. Asimismo, tendrán la consideración de justificadas las faltas de asistencia al trabajo de las víctimas de violencia terrorista durante todo el tiempo que precisen 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 que se encuentran sometidas.

### CAPÍTULO III Permisos

#### Artículo 20. Permisos del personal funcionario

El personal, previa comunicación al órgano competente, podrá disfrutar de los permisos establecidos en los artículos siguientes en los términos previstos en los mismos, no siendo necesaria la autorización con carácter previo, excepto en el supuesto previsto en el artículo 40.

Salvo que se establezca expresamente otra cosa el disfrute de los permisos determinados por un hecho causante se iniciará el primer día laborable tras dicho hecho.

#### Artículo 21. Permiso por matrimonio o unión de hecho

1. El personal podrá disfrutar de quince días naturales y consecutivos por razón de matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunitat Valenciana o en cualquier otro registro público oficial de uniones de hecho.

2. Este permiso puede acumularse al período vacacional y a los días de asuntos propios y no se disfrutará necesariamente a continuación del hecho causante, pero siempre dentro de los 6 meses siguientes al matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunitat Valenciana.

3. El personal que disfrute de este permiso por inscripción en un registro de uniones de hecho no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona.

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

Si el lugar en el que se realiza la celebración superara la distancia de 375 kilómetros, computados desde la localidad de residencia de dicho personal, el permiso será de dos días naturales consecutivos.

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Sense perjudici del que es disposa en els apartats següents, aquest permís es concedirà en els termes i condicions previstos en l'article 49.b del TREBEP.

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

3. El gaudi del permís per adopció o acolliment internacional de fins a dos mesos de durada, podrà fraccionar-se o ser continuat, en funció de la tramitació que es requerisca al país d'origen de la persona adoptada.

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

1 Els permisos per naixement per a la mare biològica i per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, podran gaudir-se a jornada completa o a temps parcial.

2. Perquè puguen gaudir-se a temps parcial, la persona interessada haurà de sol·licitar-ho amb una antelació de quinze dies hàbils, acompanyant informe de la persona responsable de la unitat administrativa en què estiguera destinada, en el qual s'acredite que queden degudament cobertes les necessitats del servei.

L'òrgan competent, a la vista de la sol·licitud i de l'informe corresponent, dictarà resolució amb una antelació mínima de cinc dies naturals a la data de gaudi pretesa. La falta de resolució expressa en el termini adés esmentat tindrà efectes estimatoris.

Aquesta sol·licitud podrà realitzar-se tant a l'inici del descans corresponent com en un moment posterior, i podrà estendre's a tot el període de descans o a part d'aquest, sense perjudici del que es disposa en l'apartat següent.

3. El gaudi a temps parcial del permís s'ajustarà a les regles següents:

a) Aquest dret podrà ser exercit per qualsevol de les dues persones progenitores, i en qualsevol dels supòsits de gaudi simultani o successiu del període de descans.

En el supòsit de naixement, la mare biològica no podrà fer ús d'aquesta modalitat del permís durant les sis setmanes immediates posteriors al part, que seran de descans obligatori.

b) El període de gaudi s'aplicarà proporcionalment en funció de la jornada de treball que es realitze, la qual es fixarà a elecció de la persona interessada, no podent ser inferior, en cap cas, a la meitat de la seua jornada ordinària, ni superar la durada establida per al permís.

*Artículo 22. Permiso por técnicas prenatales y de preparación al parto*

1. Cuando deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, se concederá permiso por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas para la preparación al parto de las funcionarias embarazadas.

2. 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.

*Artículo 23. Permiso por cuestiones relacionadas con la adopción o acogimiento o guarda con fines de adopción*

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

*Artículo 24. Permiso por nacimiento para la madre biológica*

Este permiso se concederá en los términos y condiciones previstos en el artículo 49, a) del TREBEP.

*Artículo 25. Permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente*

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados siguientes, este permiso se concederá en los términos y condiciones previstos en el artículo 49, b) del TREBEP.

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

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

*Artículo 26. Disfrute a tiempo parcial de los permisos por nacimiento para la madre biológica y por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente*

1. Los permisos por nacimiento para la madre biológica y por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrán disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial.

2. Para que puedan disfrutarse a tiempo parcial, la persona interesada deberá solicitarlo con una antelación de quince días hábiles, acompañando informe de la persona responsable de la unidad administrativa en que estuviera destinada, en el que se acredite que quedan debidamente cubiertas las necesidades del servicio.

El órgano competente, a la vista de la solicitud y del informe correspondiente, dictará resolución con una antelación mínima de cinco días naturales a la fecha de disfrute pretendida. La falta de resolución expresa en el plazo antedicho tendrá efectos estimatorios.

Dicha solicitud podrá realizarse tanto al inicio del descanso correspondiente como en un momento posterior y podrá extenderse a todo el período de descanso o a parte del mismo, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado siguiente.

3. El disfrute a tiempo parcial del permiso se ajustará a las siguientes reglas:

a) Este derecho podrá ser ejercido por cualquiera de las dos personas progenitoras, y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del período de descanso.

En el supuesto de nacimiento, la madre biológica no podrá hacer uso de esta modalidad del permiso durante las seis semanas inmediatas posteriores al parto, que serán de descanso obligatorio.

b) El período de disfrute se aplicará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice, la cual se fijará a elección de la persona interesada no pudiendo ser inferior, en ningún caso, a la mitad de su jornada ordinaria, ni superar la duración establecida para el permiso.



c) El gaudi del permís serà ininterromput. Una vegada acordat només podrà modificar-se per iniciativa de la persona interessada, i únicament per causes relacionades amb la seua salut o la de la menor o el menor.

d) Durant el període de gaudi del permís a temps parcial, la persona beneficiària no podrà prestar serveis extraordinaris fora de la jornada de treball que realitze com a conseqüència de la concessió d'aquest permís.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

c) El disfrute del permiso será ininterrompido. Una vez acordado solo podrá modificarse por iniciativa de la persona interesada y únicamente por causas relacionadas con su salud o la de la menor o el menor.

d) Durante el período de disfrute del permiso a tiempo parcial no podrá la persona beneficiaria prestar servicios extraordinarios fuera de la jornada de trabajo que realice como consecuencia de la concesión de este permiso.

4. Cuando las necesidades del servicio lo permitan se concederá a la o al interesado la parte de jornada solicitada para el disfrute del permiso a tiempo parcial que convenga a sus intereses personales.

5. El permiso a tiempo parcial será incompatible con el disfrute simultáneo por la misma persona de los permisos previstos por lactancia, nacimiento de hijas o hijos prematuros y con la reducción de jornada por razones de guarda legal.

#### *Artículo 27. Permiso por lactancia*

Este permiso se concederá en los términos y condiciones previstos en el artículo 48, f) del TREBEP.

#### *Artículo 28. Permiso por nacimiento de hijas o hijos prematuros*

Por nacimiento de hijas o hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el personal tendrá derecho a ausentarse durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

#### *Artículo 29. Permiso por cuidado de hijo o hija menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave*

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

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

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

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

3. La acreditación de que el menor padece cáncer u otra enfermedad grave, así como la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad, se efectuará mediante informe del personal facultativo responsable de la asistencia médica de la persona afectada por la enfermedad.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Article 31. Disposicions comunes a determinats permisos*

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

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

*Article 32. Permis per estat de gestació*

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

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

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

1. El personal podrà acudir durant la seua jornada laboral, per necessitats pròpies o de menors, persones majors o amb diversitat funcional física, psíquica o sensorial, a càrrec seu, a:

a) Consultes, tractaments i exploracions de tipus mèdic durant el temps indispensable per a la seua realització.

b) Reunions de coordinació i tutories dels seus centres d'educació especial.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Artículo 30. Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija*

Este permiso se concederá en los términos y condiciones previstos en el artículo 49, c) del TREBEP.

*Artículo 31. Disposiciones comunes a determinados permisos*

1. En los permisos por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento y del progenitor diferente a la madre biológica, el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos del personal durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

2. El personal que haya hecho uso de los permisos citados en el apartado anterior, tendrá derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

*Artículo 32. Permiso por estado de gestación*

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

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

*Artículo 33. Permiso por deberes relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral*

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

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

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

c) Consultas de apoyo adicional en el ámbito socio-sanitario.

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





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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### *Article 38. Permís per deure inexcusable*

1. Es tindrà dret al temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable, de caràcter públic i personal.

2. Las ausencias parciales al puesto de trabajo como consecuencia de la asistencia a situaciones recogidas en el punto anterior, durarán el tiempo indispensable para su realización, considerándose como de trabajo efectivo siempre que la ausencia se limite al tiempo necesario y se justifique documentalmente por el personal funcionario su asistencia y la hora de la cita.

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

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

4. Asimismo, en caso de interrupción del embarazo, la empleada pública tendrá derecho a seis días naturales y consecutivos a partir del hecho causante, siempre y cuando no se encuentre en situación de incapacidad temporal.

#### *Artículo 34. Permiso por fallecimiento*

1. Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localización, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localización.

2. Cuando se trate de fallecimiento de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localización y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localización.

3. Los días en que se haga uso de este permiso deberán ser consecutivos e inmediatamente posteriores al hecho causante.

Únicamente se computará como permiso el día del fallecimiento cuando la persona no inicié la jornada de trabajo que le correspondiera realizar ese día.

4. Para el cómputo de los plazos en la misma o distinta localización se tomará como referencia el término municipal de la residencia habitual de la persona solicitante.

#### *Artículo 35. Permiso por accidente o enfermedad grave*

1. Por accidente o enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localización, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localización.

2. Cuando se trate de accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localización y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localización.

3. Se tendrá derecho a este permiso cada vez que se acredite nuevamente una situación de gravedad de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3.i de este decreto.

4. Para el cómputo de los plazos en la misma o distinta localización se tomará como referencia el término municipal de la residencia habitual de la persona solicitante.

#### *Artículo 36. Permiso por exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud*

El personal dispondrá de permiso durante el día del examen para concurrir a pruebas selectivas para el ingreso en cualquier administración pública, a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, aunque la realización del ejercicio sea compatible con la jornada laboral. Se entienden incluidos en este permiso los exámenes parciales siempre que tengan carácter eliminatorio.

#### *Artículo 37. Permiso por traslado de domicilio habitual*

1. El personal dispondrá de un día por traslado de su domicilio sin cambio de localización de residencia, aportando justificante acreditativo.

2. Cuando exista cambio de localización de residencia, este permiso será de dos días.

#### *Artículo 38. Permiso por deber inexcusable*

1. Se tendrá derecho al tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal.



2. A títol enunciatiu i no limitatiu, s'entendrà per deure de caràcter públic i personal:

a) Citacions de jutjats i tribunals de justícia o un altre tipus de compareixences obligatòries davant aquests, degudament acreditades mitjançant certificat de compareixença expedit per lletrat de l'administració de justícia, així com citacions de comissaries o de qualsevol altre organisme oficial.

b) Compliment de deures ciutadans derivats d'una consulta electoral.

c) Assistència a reunions dels òrgans de govern i comissions que en depenen, quan deriven estrictament del càrrec electiu de regidora o regidor, així com de diputada o diputat.

d) Assistència com a membre a les sessions d'un tribunal de selecció o provisió, amb nomenament de l'autoritat pertinent.

e) Altres obligacions que necessàriament hagen d'atendre's en horari laboral i que en cas d'incompliment generen a la persona interessada una responsabilitat d'ordre civil, penal o administrativa, sempre que queden degudament acreditades.

#### Article 39. *Permís per funcions representatives i formació*

Es concediran permisos per a realitzar funcions sindicals, de formació o de representació del personal, en els termes en què s'estableix en la normativa vigent.

#### Article 40. *Permís per assumptes propis*

1. Cada any natural, i fins al dia 15 de febrer de l'any següent, es podrà gaudir de fins a 6 dies per assumptes propis o particulars, així com dels dies addicionals previstos en l'apartat 8 d'aquest article i en l'article 41.

2. El personal distribuirà aquests dies a la seua conveniència, tenint en compte que el seu gaudi no haurà d'afectar l'adequada atenció al servei públic, per la qual cosa requeriran autorització prèvia. La sol·licitud es dirigirà a la corresponent unitat de personal i la seua denegació haurà de ser motivada, acreditant el possible perjudici que s'ocasionaria a l'organització amb la seua concessió.

En qualsevol cas, el personal funcionari tindrà dret a gaudir dels dies per assumptes particulars dins de l'any natural al qual corresponguen, no podent quedar condicionat aquest dret per la necessitat d'autorització prèvia prevista en el paràgraf anterior.

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

4. L'Administració, prèvia negociació amb la representació sindical, podrà dictar les normes oportunes, durant el primer trimestre de l'any, perquè el gaudi d'aquests dies no repercutisca negativament en l'adequada prestació dels serveis.

5. El personal funcionari interí podrà gaudir d'aquest permís a raó d'un dia per cada dos mesos complets treballats en l'administració de la Generalitat. Els períodes treballats en diversos contractes o nomenaments d'aquesta, dins del mateix any, que no hagen donat lloc al gaudi d'un d'aquests dies o dels dies addicionals que, si escau, corresponguen, es podran acumular a fi de fer efectiu aquest permís. Si necessitats del servei degudament acreditades, impedeixen el gaudi d'aquests dies acumulats, se'n tindrà dret a l'abonament.

6. Els dies d'assumptes propis anuals podran ser acumulats als permisos per naixement, lactància, adopció, guarda, acolliment o del progenitor diferent de la mare biològica, fins i tot havent expirat ja l'any al fet que tal període corresponga.

7. Els 6 dies anuals d'assumptes propis correspondran per any natural de prestació de serveis efectius. En els casos de llicència sense retribució o de reingrés, quan el temps de serveis prestats siga menor, es gaudiran un nombre de dies proporcional al temps treballat, a raó d'un dia per cada dos mesos treballats, arrodonint-se a l'alça a favor del personal sol·licitant. Aquesta previsió no s'aplicarà al supòsit de reingrés després d'haver gaudit d'una excedència per cura de filles i fills o familiars, situació que s'entendrà com de treball efectiu.

8. A més dels dies per assumptes propis que s'establisquen, el personal tindrà dret al gaudi de dos dies addicionals en complir el sisé

2. A título enunciativo y no limitativo, se entenderá por deber de carácter público y personal:

a) Citaciones de juzgados y tribunales de justicia u otro tipo de comparecencias obligatorias ante los mismos, debidamente acreditadas mediante certificado de comparecencia expedido por letrado de la administración de justicia, así como citaciones de comisarias o de cualquier otro organismo oficial.

b) Cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.

c) Asistencia a reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos cuando deriven estrictamente del cargo electivo de concejala o concejal, así como de diputada o diputado.

d) Asistencia como miembro a las sesiones de un tribunal de selección o provisión, con nombramiento de la autoridad pertinente.

e) Otras obligaciones que necesariamente deban atenderse en horario laboral y que en caso de incumplimiento generen a la persona interesada una responsabilidad de orden civil, penal o administrativa, siempre que queden debidamente acreditadas.

#### Artículo 39. *Permiso por funciones representativas y formación*

Se concederán permisos para realizar funciones sindicales, de formación o de representación del personal, en los términos en que se establece en la normativa vigente.

#### Artículo 40. *Permiso por asuntos propios*

1. Cada año natural, y hasta el día 15 de febrero del año siguiente, se podrá disfrutar de hasta 6 días por asuntos propios o particulares, así como de los días adicionales previstos en el apartado 8 de este artículo y en el artículo 41.

2. El personal distribuirá dichos días a su conveniencia, teniendo en cuenta que su disfrute no deberá afectar a la adecuada atención al servicio público, por lo que requerirán autorización previa. La solicitud se dirigirá a la correspondiente unidad de personal y su denegación deberá ser motivada acreditando el posible perjuicio que se ocasionaría a la organización con su concesión.

En cualquier caso, el personal funcionario tendrá derecho a disfrutar de los días por asuntos particulares dentro del año natural al que correspondan, no pudiendo quedar condicionado este derecho por la necesidad de autorización previa prevista en el párrafo anterior.

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

4. La Administración, previa negociación con la representación sindical, podrá dictar las normas oportunas, durante el primer trimestre del año, para que el disfrute de estos días no repercuta negativamente en la adecuada prestación de los servicios.

5. El personal funcionario interino podrá disfrutar de dicho permiso a razón de un día por cada dos meses completos trabajados en la administración de la Generalitat. Los periodos trabajados en diversos contratos o nombramientos de la misma, dentro del mismo año, que no hayan dado lugar al disfrute de uno de esos días o de los días adicionales que, en su caso, correspondan, se podrán acumular al objeto de hacer efectivo este permiso. Cuando necesidades del servicio debidamente acreditadas, impidan el disfrute de estos días acumulados, se tendrá derecho al abono de los mismos.

6. Los días de asuntos propios anuales podrán ser acumulados a los permisos por nacimiento, lactancia, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica, aun habiendo expirado ya el año a que tal período corresponda.

7. Los 6 días anuales de asuntos propios corresponderán por año natural de prestación de servicios efectivos. En los casos de licencia sin retribución o de reingreso, cuando el tiempo de servicios prestados fuese menor, se disfrutarán un número de días proporcional al tiempo trabajado, a razón de un día por cada dos meses trabajados, redondeándose al alza a favor del personal solicitante. Esta previsión no se aplicará al supuesto de reingreso después de haber disfrutado de una excedencia por cuidado de hijas e hijos o familiares, situación que se entenderá como de trabajo efectivo.

8. Además de los días por asuntos propios que se establezcan, el personal tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir



trienni, incrementant-se en un dia addicional per cada trienni complert a partir del huité.

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

- Els 6 dies d'assumptes propis es gaudiran en proporció al temps treballat durant l'any natural de la jubilació.
- Els dies addicionals d'assumptes propis per antiguitat, es podran gaudir íntegrament abans de la data de jubilació, sense que s'aplique el criteri de proporcionalitat previst en l'apartat anterior.
- Els dies compensatoris previstos en l'article següent, es gaudiran si la festivitat per la qual es concedeix el permís queda compresa dins del període treballat abans de la data de jubilació.

#### Article 41. Dies compensatoris

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

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

### CAPÍTOL IV Llicències

#### Article 42. Llicències del personal funcionari

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

#### Secció 1a. Llicències retribuïdes

#### Article 43. Llicència per cursos externs

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

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

- Documentació justificativa del curs, en la qual hauran de figurar les matèries que s'imparteixen, l'horari i la seua durada.
- Informe favorable de l'òrgan de la conselleria o entitat del qual depenga la persona interessada, justificant la necessitat de l'assistència a aquests cursos d'acord amb el que es preveu en el punt anterior.

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

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

#### Article 44. Llicència per estudis

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

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

- Documentació acreditativa de l'acció formativa, en la qual hauran de figurar les matèries que s'imparteixen i la seua durada.
- Informe favorable de l'òrgan competent en matèria de personal de la conselleria o entitat corresponent, en el qual es justifique la conveniència de l'assistència a aquesta acció formativa d'acord amb el que es preveu en el punt anterior.

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

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

el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

9. En el supuesto de jubilación del personal, el régimen de aplicación será el siguiente:

- Los 6 días de asuntos propios se disfrutarán en proporción al tiempo trabajado durante el año natural de la jubilación.
- Los días adicionales de asuntos propios por antigüedad, se podrán disfrutar íntegramente antes de la fecha de jubilación, sin que se aplique el criterio de proporcionalidad previsto en el apartado anterior.
- Los días compensatorios previstos en el artículo siguiente, se disfrutarán si la festividad por la que se concede el permiso queda comprendida dentro del periodo trabajado antes de la fecha de jubilación.

#### Artículo 41. Días compensatorios

1. Cuando los días 24 y 31 de diciembre, exentos de asistencia al trabajo, coincidan en festivo, sábado o día no laborable, se concederán dos días de permiso.

2. 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.

### CAPÍTULO IV Licencias

#### Artículo 42. Licencias del personal funcionario

El personal funcionario, previa autorización, podrá disfrutar de las licencias establecidas en los artículos siguientes.

#### Sección 1ª. Licencias retribuidas

#### Artículo 43. Licencia por cursos externos

1. El órgano competente en materia de personal de la conselleria o entidad en que presta servicios la persona solicitante, cuando no lo impidan las necesidades del servicio, podrá conceder licencia retribuïda, con un límite máximo de cuarenta horas al año, para la asistencia a cursos distintos de los contemplados en el artículo 12.2 de este decreto cuyo contenido esté directamente relacionado con las funciones del puesto de trabajo o la carrera profesional administrativa de la persona solicitante.

2. A la solicitud de la licencia deberá acompañarse:

- Documentación justificativa del curso, en la que deberán figurar las materias que se imparten, el horario y su duración.
- Informe favorable del órgano de la conselleria o entidad del que dependa la persona interesada justificando la necesidad de la asistencia a dichos cursos de acuerdo con lo previsto en el punto anterior.

3. La denegación de la licencia deberá ser motivada.

4. Durante los permisos de nacimiento, del progenitor diferente de la madre biológica y excedencias por cuidado de familiares, el personal podrá participar en estos cursos.

#### Artículo 44. Licencia por estudios

1. La Dirección general competente en materia de función pública, cuando no lo impidan las necesidades del servicio, podrá conceder licencia de hasta doce meses de duración para la realización de acciones formativas en materias directamente relacionadas con las funciones del puesto o la carrera profesional administrativa de la persona solicitante y que no estén comprendidas en el artículo anterior.

2. A la solicitud de la licencia deberá acompañarse:

- Documentación acreditativa de la acción formativa, en la que deberán figurar las materias que se imparten y su duración.
- Informe favorable del órgano competente en materia de personal de la conselleria u entidad correspondiente en el que se justifique la conveniencia de la asistencia a dicha acción formativa de acuerdo con lo previsto en el punto anterior.

3. Durante el disfrute de esta licencia se tendrá derecho exclusivamente a la percepción de las retribuciones básicas.

4. Al finalizar el período de licencia por estudios el personal beneficiario presentará a la dirección general competente en materia de función pública certificación acreditativa de los estudios realizados.

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

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

6. Igualment, es concedirà aquesta llicència als qui siguen nomenats personal funcionari en pràctiques que ja estigueren prestant serveis remunerats en l'Administració de la Generalitat com a personal funcionari de carrera o interí, durant el temps que es prolongue el curs selectiu o període de pràctiques, percebent les retribucions que corresponguen de conformitat amb la normativa vigent.

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

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

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

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

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

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

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

*Secció 2a. Llicències sense retribució*

*Article 46. Disposicions comunes a les llicències sense retribució*

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

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

*Article 47. Llicències per interès particular*

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

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

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

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

3. Aquesta llicència tindrà la consideració de serveis efectivament prestats. D'aquesta previsió, s'exclou el cas del còmput de les vacances anuals. En aquest supòsit, i quan la llicència o la seua suma coincideisca amb un mes natural o el supere, haurà de descomptar-se de les

La no presentació por parte de la persona interesada de dicha documentación implicará la obligación de reintegrar las retribuciones percibidas.

5. La licencia se podrá conceder cada cinco años, siempre que estos se hayan prestado en servicio activo ininterrumpidamente.

6. Igualmente, se concederá esta licencia a quienes sean nombrados personal funcionario en prácticas que ya estuviesen prestando servicios remunerados en la Administración de la Generalitat como personal funcionario de carrera o interino durante el tiempo que se prolongue el curso selectivo o periodo de prácticas, percibiendo las retribuciones que correspondan de conformidad con la normativa vigente.

A estos efectos, la persona interesada deberá solicitar la licencia a la dirección general competente en materia de función pública, aportando la correspondiente documentación acreditativa.

En este supuesto no serán de aplicación las previsiones de los apartados 2 a 5 del presente artículo.

*Artículo 45. Licencia por participación en programas acreditados de cooperación internacional*

1. La dirección general competente en materia de función pública, podrá autorizar licencias para la participación voluntaria, por un periodo no superior a seis meses, en misiones o programas de cooperación internacional al servicio de organismos internacionales, gobiernos o entidades públicas extranjeras, siempre que conste el interés de la Administración en su participación así como el del organismo, gobierno o entidad que lo solicite.

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

3. Durante el tiempo de duración de la licencia, las retribuciones de la persona participante correrán a cargo de la conselleria u organismo en la que preste sus servicios.

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

*Sección 2.ª Licencias sin retribución*

*Artículo 46. Disposiciones comunes a las licencias sin retribución*

1. Las licencias sin retribución, en cualquier caso, deberán comprender periodos continuados e ininterrumpidos.

2. Para poder solicitar una nueva licencia será necesario que transcurran, como mínimo, tres días laborables entre el período que se solicita y el anteriormente disfrutado.

*Artículo 47. Licencias por interés particular*

1. Con una duración máxima de seis meses cada tres años, la dirección general competente en materia de función pública, previo informe del órgano competente en materia de personal podrá conceder licencia por interés particular.

2. Esta licencia se solicitará ante el órgano competente en materia de personal, con una antelación mínima de un mes respecto de su fecha de inicio, salvo casos excepcionales que deberán quedar debidamente justificados. Su denegación deberá ser motivada.

Salvo en los casos excepcionales a que se refiere el párrafo anterior, el órgano competente en materia de personal deberá informar la licencia y remitirla a la dirección general competente en materia de función pública con quince días de antelación a la fecha de inicio a fin de que dicha emita la resolución con carácter previo a la citada fecha.

Cuando se haya acreditado la imposibilidad de solicitar la licencia con la antelación prevista en el párrafo anterior, el informe del órgano competente en materia de personal previsto en el apartado 1, deberá hacer constar de forma expresa que la justificació aportada por la persona interesada es correcta.

3. Esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivament prestados. De esta previsió, se excluye el caso del cómputo de las vacaciones anuales. En este supuesto, y cuando la licencia o la suma de las mismas coincida con un mes natural o lo supere, deberá descontar -

vacances anuals el temps proporcional de la llicència sense retribució gaudida.

*Article 48. Llicència per malaltia de familiars o qualsevol persona que legalment es trobe sota la seua guarda o custòdia*

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

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

3. Aquesta llicència tindrà la consideració de serveis efectivament prestats. D'aquesta previsió, s'exclou el cas del còmput de les vacances anuals. En aquest supòsit, i quan la llicència o la seua suma coincideisca amb un mes natural o el supere, haurà de descomptar-se de les vacances anuals el temps proporcional de la llicència sense retribució gaudida.

*Article 49. Llicència per a perfeccionament professional*

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

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

## CAPÍTOL V Vacances

*Article 50. Durada de les vacances*

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

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

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

d) A partir dels trenta anys de servei: vint-i-sis dies hàbils.

*Article 51. Règim de gaudi de les vacances*

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

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

2. El personal podrà sol·licitar la interrupció del període vacacional durant el temps que hi haja hospitalització justificada no voluntària, que no comporte incapacitat temporal, podent gaudir posteriorment els

se de las vacaciones anuales el tiempo proporcional de la licencia sin retribución disfrutada.

*Artículo 48. Licencia por enfermedad de familiares o cualquier persona que legalmente se encuentre bajo su guarda o custodia*

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

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

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

*Artículo 49. Licencia para perfeccionamiento profesional*

1. La dirección general competente en materia de función pública, a solicitud de la persona interesada, podrá conceder licencias no retribuïdas, de una duración máxima de tres meses al año, para la asistencia a otros cursos de perfeccionamiento profesional no contemplados en los artículos 43 y 44 de este decreto, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

2. Su concesión requerirá informe favorable del órgano competente en materia de personal de la conselleria o entidad en la que presta servicios la persona interesada.

## CAPÍTULO V Vacaciones

*Artículo 50. Duración de las vacaciones*

1. El personal tendrá derecho a disfrutar cada año natural de unas vacaciones retribuïdas de 22 días hábiles, o de los días proporcionales que correspondan si el tiempo de servicios prestados durante el año ha sido menor.

2. En el supuesto de haber completado los años de antigüedad que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- a) A partir de los quince años de servicio: veintitrés días hábiles.
- b) A partir de los veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.
- c) A partir de los veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.

d) A partir de los treinta años de servicio: veintiséis días hábiles.

*Artículo 51. Régimen de disfrute de las vacaciones*

1. Las vacaciones anuales retribuïdas, previa solicitud del personal, podrán disfrutarse a lo largo de todo el año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, si bien, deberán tenerse en cuenta los siguientes criterios.

- a) Al menos la mitad de los días de vacaciones anuales deberán ser disfrutados, preferentemente, durante los meses de junio a septiembre.
- b) Las vacaciones se disfrutarán en periodos mínimos de siete días naturales consecutivos.
- c) No obstante lo anterior, 7 días del total de las vacaciones que correspondan, podrán disfrutarse de forma independiente, sin que resulte de aplicación las limitaciones previstas en las letras a) y b).
- d) En cualquier caso, el personal funcionario tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, no pudiendo quedar condicionado este derecho por la necesidad del servicio.

2. El personal podrá solicitar la interrupción del período vacacional durante el tiempo que medie hospitalización justificada no voluntaria que no conlleve incapacidad temporal, pudiendo disfrutar posterior-



dies que li resten de vacances d'acord amb el que es preveu en l'apartat anterior.

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

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

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

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

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

1. El personal que desitge gaudir de les seues vacances en el període estival elevarà, abans del 1 de maig, al responsable de la seua unitat administrativa, una comunicació formal en la qual expressarà la seua opció personal de gaudi de vacances. La resta del personal haurà de sol·licitar-les amb un mes d'antelació a la data prevista per al seu inici.

2. Rebudes les opcions, l'òrgan competent resoldrà, amb quinze dies d'antelació a la data d'inici prevista, tenint en compte l'equilibri necessari perquè els serveis es presten amb normalitat.

3. En el cas que es desitge alterar el període de vacances ja concedit, es podrà sol·licitar la modificació mitjançant petició formal dirigida a l'òrgan competent en matèria de personal, tramitada a través de la persona responsable de la seua unitat, qui haurà d'informar sobre l'oportunitat de concedir el sol·licitat.

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

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

L'òrgan competent de la conselleria o organisme, prèvia negociació amb la representació sindical, podrà establir les excepcions oportunes al règim general de vacances anuals i fixar els torns d'aquestes que resulten adequats, a proposta raonada de la persona responsable de la unitat administrativa de que es tracte, en aquells serveis que, per la naturalesa i peculiaritat de les seues funcions, requereixen un règim especial. En cap cas, no podrà minorar-se'n la durada total.

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

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

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

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

mente los días que le resten de vacaciones de acuerdo con lo previsto en el apartado anterior.

3. En los términos previstos en el artículo 71.2 de la LOGFPV, cuando las situaciones de incapacidad temporal, permisos por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo, impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional este se viera interrumpido por sobrevenir una de dichas situaciones, este periodo se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

4. Las vacaciones no podrán, en ningún caso, ser sustituidas por compensaciones económicas.

No obstante lo anterior, cuando se produzca el cese del personal interino antes de completar el año de servicio y no pudiera disfrutar de las vacaciones por necesidades del servicio, tendrá derecho al abono de la parte proporcional de sus vacaciones con cargo al organismo en la que hubiera prestado sus servicios. En caso de que la causa del cese viniera motivada por un nuevo nombramiento como personal funcionario interino de la Administración de la Generalitat se computarán los servicios prestados como personal interino a efectos del cómputo del periodo de vacaciones en el nuevo destino, sin que proceda abono alguno por compensación.

5. En el supuesto de jubilación, los 22 días hábiles de vacaciones se disfrutarán en proporción al tiempo trabajado durante el año natural de la misma, 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.

#### *Artículo 52. Solicitud de vacaciones*

1. El personal que desee disfrutar de sus vacaciones en el período estival elevará, antes del 1 de mayo, al responsable de su unidad administrativa, una comunicación formal en la que expresará su opción personal de disfrute de vacaciones. El resto del personal deberá solicitarlas con un mes de antelación a la fecha prevista para su inicio.

2. Recibidas las opciones, el órgano competente resolverá, con quince días de antelación a la fecha de inicio prevista, teniendo en cuenta el equilibrio necesario para que los servicios se presten con normalidad.

3. En el caso de que se desee alterar el período de vacaciones ya concedido, se podrá solicitar la modificación mediante petición formal dirigida al órgano competente en materia de personal, tramitada a través de la persona responsable de su unidad, quien deberá informar sobre la oportunidad de conceder lo solicitado.

4. La denegación del período de vacaciones solicitado deberá ser motivada.

#### *Artículo 53. Excepciones al régimen general de vacaciones*

El órgano competente de la conselleria u organismo, previa negociación con la representación sindical, podrá establecer las excepciones oportunas al régimen general de vacaciones anuales y fijar los turnos de estas que resulten adecuados, a propuesta razonada de la persona responsable de la unidad administrativa de que se trate, en aquellos servicios que, por la naturaleza y peculiaridad de sus funciones, requieran un régimen especial. En ningún caso podrá minorarse la duración total de las mismas.

#### *Artículo 54. Derechos relacionados con el período vacacional*

1. Las personas con hijas e hijos menores de 14 años tendrán preferencia para la elección del disfrute de las vacaciones durante los periodos escolares no lectivos. Asimismo, la preferencia de elección se aplicará al personal que tenga a su cargo personas mayores de 65 años o con diversidades funcionales en situación de dependencia.

En caso de que en una unidad administrativa haya varias personas con derecho a la preferencia prevista en el párrafo anterior, elegirá la de más antigüedad en la Administración, estableciéndose en lo sucesivo un ciclo rotativo entre todas las personas afectadas.

2. En todo caso el personal tendrá derecho a adaptar el disfrute de sus vacaciones en caso de embarazo, víctimas de violencia de género y de actividad terrorista.

## DISPOSICIONS ADDICIONALS

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

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

*Segona. Tractament de la informació*

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

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

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

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

## DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

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

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

## DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

*Única. Derogació normativa.*

Queda derogat el Decret 175/2006, de 24 de novembre, del Consell, pel qual es regulen les condicions de treball del personal al servei de l'administració del Consell, així com quantes disposicions d'igual o inferior rang s'oposen al que s'estableix en aquest decret, amb els efectes i l'abast establerts en la disposició final segona.

## DISPOSICIONS FINALS

*Primera. Habilitació normativa*

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

*Segona. Entrada en vigor*

Aquest decret entrarà en vigor l'endemà de la publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*, amb excepció dels articles 4, 5, 6 i 7.3 del capítol II, en allò referit a la durada de les jornades de treball, que ho faran en el moment en què així es determine per acord del Consell, previ l'informe preceptiu i vinculant de la conselleria competent en

## DISPOSICIONES ADICIONALES

*Primera. Bolsa de horas por motivos de conciliación personal, familiar y laboral*

Previa negociación colectiva, 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 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. En el marco de dicha negociación se deberá regular el periodo de tiempo en el que se generará la posibilidad de hacer uso de esta bolsa de horas, los límites y condiciones de acumulación de la misma, así como el plazo en el que deberán recuperarse.

*Segunda. Tratamiento de la información*

1. Las actuaciones derivadas de este decreto y el tratamiento de la información obtenida a tal fin, están sujetas, en los casos que la naturaleza de la información lo requiera, a las obligaciones establecidas en la normativa vigente sobre protección de datos personales. Al tal objeto, se adoptarán las medidas necesarias para proteger la confidencialidad en la presentación de las solicitudes y documentación.

2. Asimismo, las personas que intervengan en el procedimiento estarán obligadas al secreto profesional de los datos que conozcan a tal efecto y al deber de guardarlos; obligaciones que subsistirán aún después de haber finalizado su vinculación orgánica o funcional con las unidades que hubiesen intervenido en la tramitación de las mismas.

*Tercera. Personal que trabaje en centros en que se preste el servicio a turnos.*

A los efectos del disfrute de los permisos y licencias regulados en este decreto por parte del personal que trabaje en centros en que se preste el servicio a turnos, se entenderá que las referencias realizadas a días hábiles se corresponden con días en los que a la persona trabajadora le corresponda la prestación de trabajo efectivo.

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA

*Única. Implantación progresiva de la duración del permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija*

La ampliación del permiso de paternidad a dieciséis semanas se realizará de forma progresiva, de acuerdo con la disposición transitoria novena del TREBEP.

## DISPOSICIÓN DEROGATORIA

*Única. Derogación normativa.*

Queda derogado el Decreto 175/2006, de 24 de noviembre, del Consell, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de la administración del Consell, así como cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en este decreto, con los efectos y alcance establecidos en la disposición final segunda.

## DISPOSICIONES FINALES

*Primera. Habilitación normativa.*

Se faculta a la conselleria competente en materia de función pública para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y aplicación de este decreto.

*Segunda. Entrada en vigor.*

Este decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*, con excepción de los artículos 4, 5, 6 y 7.3 del capítulo II, en lo referido a la duración de las jornadas de trabajo, que lo harán en el momento en que así se determine por acuerdo del Consell, previo el informe preceptivo y vinculante de

matèria d'hisenda, en el qual es justifique que en l'exercici pressupostari anterior s'hagueren complit els objectius d'estabilitat pressupostària, deute públic i la regla de la despesa, així com informe de l'òrgan competent que acredite que la mesura no afecta l'objectiu de temporalitat de l'ocupació pública, sent aplicables fins llavors les disposicions vigents que no s'oposen al que s'estableix en la resta d'aquest decret i en la normativa de caràcter bàsic.

València, 22 de març de 2019.

El president de la Generalitat,  
XIMO PUIG I FERRER

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

la conselleria competente en materia de hacienda en el que se justifique que en el ejercicio presupuestario anterior se hubieran cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y la regla del gasto, así como informe del órgano competente que acredite que la medida no afecta al objetivo de temporalidad del empleo público, siendo aplicables hasta entonces las disposiciones vigentes que no se opongan a lo establecido en el resto de este decreto y en la normativa de carácter básico.

València, 22 de marzo de 2019.

El president de la Generalitat,  
XIMO PUIG I FERRER

La consellera de Justicia, Administración Pública,  
Reformas Democráticas y libertades Públicas,  
GABRIELA BRAVO SANESTANISLAO