

Esborrany del projecte de Decret xxxx, d xx d xxxx, del Consell, pel qual es regulen les condicions de treball del personal empleat públic de l'Administració de la Generalitat.

Índex

Preàmbul

Capítol I. Disposicions generals.

Article 1. Àmbit d'aplicació.

Article 2. Definicions.

Article 3. Acreditacions.

Capítol II. Condicions generals de treball.

Secció 1a. Jornada de treball.

Article 4. Jornada de treball.

Article 5. Obligacions del personal amb jornada laboral de trenta-set hores i trenta minuts setmanals.

Article 6. Còmput anual de la jornada.

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. Horari del personal de serveis no burocràtics.

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 empleat públic.

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 part.

Article 25. Permís per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment.

Article 26. Gaudi a temps parcial dels permisos per part i per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment.

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 per paternitat.
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 empleat públic.
Secció 1a. Llicències retribuïdes.
Article 43. Llicència per cursos externs.
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 la seua 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.
Disposicions Addicionals.
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 presta el servei a torns.
Disposicions transitòries
Disposició transitòria única. Implantació progressiva de la durada del permís de paternitat
Disposicions derogatòries.
Disposició derogatòria única. Derogació normativa.
Disposicions finals.
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 (Decret 175/2006) 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 dit decret 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, àdhuc 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, la Llei 10/2010, de 9 de juliol, d'ordenació i gestió de la funció pública valenciana (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.

Més recentment, 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 (TREBEP), ha realitzat modificacions en aquesta matèria en la legislació estatal de caràcter bàsic que impliquen la necessitat d'adaptar el règim de condicions de treball previst en la normativa autonòmica.

D'altra banda, fruit de la negociació amb les organitzacions sindicals s'han subscrit diversos acords que milloren les condicions de treball del personal empleat públic. 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 el seu coneixement, per a evitar la dispersió normativa existent en l'actualitat i garantir d'aquesta manera la deguda seguretat jurídica.

En aquest sentit, en compliment dels diferents acords amb les organitzacions sindicals, s'incorporen a l'articulat mesures com, entre d'altres, el dret de les empleades 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 no lectius d'aquests.

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 conceptes més recents com el de la coresponsabilitat.

En aquest sentit, quan es parla de coresponsabilitat 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 o sense descendència, 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 és 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 pugui mantindre al mateix temps una carrera professional plena i alhora exercir el seu dret a la cura de la seua família, el desenvolupament de la seua personalitat, la seua formació o el gaudi del seu oci i temps lliure.

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 establides 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 i que prevalga 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, mantenint en la seua major part l'estructura del Decret 175/2006, incorpora les novetats i millores necessàries, conjuminant d'aquesta manera totes les mesures en la matèria amb una sistemàtica que, per ser similar a l'existent, contribuirà a facilitar el seu coneixement, comprensió, gestió i aplicació.

El present 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, i finalitzar amb el capítol V, dedicat a les vacances del personal empleat públic.

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, de procediment administratiu comú de les administracions públiques (LPAC), que queden 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 disposa l'article 133 de la LPAC, en els quals 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.

El present decret figura inclòs en el Pla normatiu de la Generalitat, aprovat pel Consell mitjançant l'acord de 12 de gener de 2018.

La Conselleria de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques exerceix les competències en matèria de funció pública en virtut del que disposa el Decret 7/2015, de 29 de juny, del president de la Generalitat, pel qual es determina les conselleries en què s'organitza l'Administració de la Generalitat.

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

En virtut del que disposa l'article 50 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, la disposició addicional segona de la LOGFPV i 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, oït el Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana i amb la seua conformitat, i prèvia deliberació del Consell en la reunió del dia xxx de xxxx de .

DECRETE

CAPÍTOL I Disposicions generals

Article 1. *Àmbit d'aplicació*

1. El present decret serà aplicable al personal funcionari de l'Administració de la Generalitat que preste serveis en la Presidència, conselleries i ens del sector públic instrumental dependents de la Generalitat. Així mateix és aplicable al personal laboral la gestió del qual corresponga a la conselleria competent en matèria de funció pública, sense perjudici del que establisca el conveni col·lectiu vigent que regule les seues condicions laborals.
2. Les disposicions d'aquest decret seran aplicables al personal que exerceix funcions d'administració o serveis en les universitats públiques de la Comunitat Valenciana amb caràcter supletori en tot allò que no preveu la seua normativa específica.
3. Així mateix, és aplicable al personal de les administracions locals situades en el territori d'aquesta, en els termes previstos en la normativa estatal bàsica i la legislació de la Generalitat que els siga aplicable en matèria de funció pública.
4. En el cas de l'administració local i les universitats públiques de la Comunitat Valenciana, les competències o funcions atribuïdes en aquest decret als òrgans i unitats administratives de l'Administració de la Generalitat es consideraran referides als seus respectius òrgans o unitats administratives competents, d'acord amb la legislació que aplicable.

Article 2. *Definicions*

A l'efecte del que disposa aquest decret i les normes que el despleguen, es considerarà:

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: persona que mantinga respecte del subjecte de referència qualsevol grau de parentiu, acreditat segons el que es disposa en l'article 3.3.

A l'efecte d'aquest decret i les seues normes de desplegament, es considerarà familiar el cònjuge o parella de fet exclusivament en aquells apartats en què s'establisca expressament.

c) 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.

d) Familiar de segon grau en línia directa o col·lateral, per consanguinitat: germans i germanes, avis i àvies, néts i nètes; o per afinitat: avis, àvies i néts, nètes 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.

e) 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, es consideraran incloses en aquesta situació les persones que tinguen reconeguda la situació de dependència en qualsevol dels seus graus.

f) 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/iva responsable del pacient.

g) Convivència: relació basada en la cohabitació en el mateix domicili.

h) Tindre al seu càrrec: relació de dependència que no implica convivència.

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

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

k) Família nombrosa: es considerarà família nombrosa aquella que complisca les previsions establides en la normativa sectorial aplicable a cada moment.

l) Família monoparental: es considerarà família monoparental aquella que complisca les previsions establides en la normativa sectorial aplicable a cada moment.

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

n) 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 d'una sentència judicial ferma.

o) Les necessitats del servei en les quals es basen les decisions adoptades hauran d'acreditar-se de forma motivada conforme als principis de seguretat jurídica i transparència, precisant de forma individualitzada les circumstàncies i raons

organitzatives que concorren en el cas concret.

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

Article 3. *Acreditacions*

1. La situació de convivència ha de ser acreditada mitjançant un certificat d'empadronament expedit per l'ajuntament de residència.
2. La condició de discapacitat o diversitat funcional ha de ser acreditada mitjançant una resolució o certificació oficial del grau de discapacitat expedida per la conselleria competent en la matèria o, si escau, per l'òrgan equivalent d'altres administracions públiques.
3. 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.
4. 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 una sentència judicial que atorgue al personal empleat públic la tutela o qualsevol altra institució de guarda legal.
5. La situació de violència de gènere s'acreditarà d'acord amb el que preveu l'article 23 de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
6. La condició de família nombrosa haurà d'acreditar-se mitjançant el títol oficial actualitzat de família nombrosa expedit per l'òrgan competent.
7. La condició de família monoparental s'acreditarà mitjançant el títol corresponent expedit per la conselleria amb competències en la matèria.
8. La situació d'especial dedicació s'acreditarà mitjançant un informe de l'òrgan que siga competent de l'Administració sanitària o dels serveis socials en el qual s'indique aquesta circumstància. Així mateix, mitjançant una resolució de reconeixement de la situació de dependència.
9. La malaltia greu haurà d'acreditar-se mitjançant un justificant d'hospitalització en una institució sanitària o domiciliària que incloga la durada d'aquesta, un justificant mèdic de la intervenció quirúrgica sense hospitalització que incloga el període de repòs domiciliari o un informe expedit pel facultatiu/iva responsable del pacient en el qual conste la gravetat de la malaltia quan no existisca hospitalització.
10. Les persones interessades no estaran obligades a 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.

CAPÍTOL II

Condicions generals de treball

SECCIÓ 1a. JORNADA DE TREBALL

Article 4. *Jornada de treball*

1. Realitzarà una jornada de trenta-set hores i trenta minuts setmanals el personal que exercisca un lloc de treball que tinga assignat un component d'acompliment del complement de lloc de treball igual o superior al que es detalla per a cadascun dels grups de titulació següents:

Grup, subgrup o agrupació professional funcional	Component d'acompliment del complement de lloc de treball
A1	E038
A2	E023
B	E021
C1	E019
C2	E015
APF	E013

2. Qui exercisca llocs de treball amb component d'acompliment del complement de lloc de treball inferior als establits en el quadre de l'apartat anterior realitzarà la jornada de trenta-cinc hores setmanals.

3. Quan les necessitats urgents del servei així ho exigisquen, prèvia l'oportuna justificació, el personal podrà ser requerit per les persones titulars dels òrgans o unitats administratives de les quals depenga per a realitzar una jornada especial setmanal superior a les establides en els apartats anteriors.

Una vegada desaparega la necessitat urgent per la qual va ser requerit, l'excés d'horari serà compensat a raó de dues hores per cada hora d'excés, o dues i mitja si el requeriment es realitza en un dia inhàbil. La dita compensació podrà gaudir-se dins dels tres mesos naturals següents a aquell en què s'haja generat l'excés horari i acumular-se en jornades completes. Per a això es tindran en compte les preferències del personal i les necessitats del servei. Si aquestes impedeixen la compensació dins dels tres mesos, el termini podrà ampliar-se excepcionalment tres mesos més.

4. El personal que tinga concedida una reducció de jornada no podrà ser requerit per a realitzar una jornada laboral superior a la que tinga reconeguda.

5. En tot cas, entre el final d'una jornada i el començament de la següent mediaran, com a mínim, dotze hores.

Article 5. Obligacions del personal amb jornada laboral de trenta-set hores i trenta minuts setmanals

1. El personal que pel component d'acompliment del complement de lloc de treball tinga assignada la jornada setmanal prevista en l'apartat u de l'article anterior, està subjecte a incompatibilitat per a exercir qualsevol altra activitat pública o privada, excepte les legalment exceptuades del règim d'incompatibilitats i les que la llei permeti autoritzar per excepció.

2. El personal que ocupe un lloc de treball que tinga assignat un component d'acompliment del complement de lloc de treball igual o superior a l'E045 podrà ser requerit per a la realització d'una jornada superior quan així ho exigisquen les necessitats del servei, en funció de la major responsabilitat inherent a aquests llocs de treball. En aquest cas no serà procedent la compensació horària prevista en l'article 4.3, ni cap

compensació en concepte de gratificacions per raó del servei i per serveis extraordinaris exceptuant el que està disposat en el Decret 24/1997, d'11 de febrer, del Consell.

Article 6. Càmput anual de la jornada

1. El càmput anual de la jornada es calcularà descomptant a les hores anuals equivalents a 52 setmanes i un dia de treball, les hores corresponents als conceptes següents:

- a) 22 dies hàbils de vacances.
- b) 2 dies de festes locals.
- c) 12 dies de festes d'àmbit superior.
- d) 6 dies per permís per assumptes propis més els dies compensatoris que puguin aprovar-se, si escau.

2. Al càmput de l'apartat anterior es descomptaran, a més:

- a) La setmana de festes locals, a raó de 10 hores o 12 hores i 30 minuts, segons siga jornada de 35 hores, o de 37 hores i 30 minuts, respectivament.
- b) Dues hores i mitja setmanals amb base en la previsió continguda en l'apartat huit de l'article tretze.

3. Així mateix, hauran de descomptar-se del càmput anual 7 hores, o 7 hores i 30 minuts, segons siga jornada de 35 hores, o de 37 hores i 30 minuts, respectivament, per cadascun dels dies 24 i 31 de desembre, i pel dia exempt d'assistència al treball en la setmana de festes locals.

4. Els càlculs per al càmput anual de la jornada de treball en els anys de traspàs es realitzaran sobre la base de 52 setmanes i 2 dies.

5. Únicament als efectes de calcular el càmput anual de la jornada, es prendran com a referència les jornades a raó de 7 hores, o de 7 hores i 30 minuts diàries, en funció de la jornada setmanal assignada, bé de 35 hores o de 37 hores i 30 minuts, respectivament.

6. Cada any natural la direcció general competent en material de funció pública remetrà una circular amb el càmput anual general a realitzar.

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 al seu càrrec algun xiquet o xiqueta 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 per 100 que no exercisca una activitat retribuïda que supere el salari mínim interprofessional.
- b) Per tindre al seu càrrec 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, qüestió que haurà d'acreditar inicialment la Unitat de Valoració Mèdica d'Incapacitats, i en aquells casos en què siga revisable, ser ratificada anualment per aquesta unitat.
- d) Personal empleat públic a qui li falte menys de cinc anys per a complir l'edat de jubilació forçosa. Sempre que siga compatible amb el correcte funcionament dels serveis,

es podrà autoritzar que la reducció de jornada s'acumule en jornades completes, sense que aquesta acumulació pugui 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 empleat públic que per naixement de filles o 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 retribucions, sense perjudici del permís previst en l'article 28 del present decret.

3. El personal que ocupe llocs de treball amb component d'acompliment del complement de lloc de treball que comporten una jornada de 35 hores setmanals podrà sol·licitar una jornada reduïda, contínua i ininterrompuda de les 9 a les 14 hores, o les equivalents si el lloc exercit està subjecte a torns, percebent un 75 per 100 del total de les seues retribucions.

Per a la concessió d'aquesta jornada reduïda es requerirà que la persona sol·licitant acredite l'existència de circumstàncies personals diferents de les previstes en l'apartat 1 que justifiquen la seua necessitat, havent de motivar-se la seua denegació.

4. Es podrà sol·licitar una 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.

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

1r Que el menor requereisca especial dedicació.

2n Que la xiqueta o xiquet tinga 3 anys o menys.

3r Que tinga al seu càrrec dos o més xiquetes o xiquets de 12 anys o menors.

4t Que es tracte d'una 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 empleat públic tindrà dret a sol·licitar una reducció de fins al 50 per 100 de la jornada laboral, amb caràcter retribuït i pel termini màxim d'un mes.

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

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 cas que hi haja més d'una persona beneficiària 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 cinquanta per cent 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 per 100 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 afavorisca la plena recuperació funcional de la persona o evite 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 cas que es tinga dret al gaudi simultani de diverses reduccions de jornada compatibles entre si, només podrà concedir-se una d'elles sense deducció de retribucions i a la resta se'ls aplicarà la deducció proporcional que corresponga.

3. Si diversos empleats o empleades de l'Administració de la Generalitat tenen 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 indicant tant el nombre global d'hores de reducció com el nombre concret que gaudirà cadascun d'ells. El gaudi de la reducció de forma parcial serà ininterromput, és a dir, una vegada concedit només podrà modificar-se el règim pactat mitjançant una 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 una altra per la mateixa causa fins que transcórrega, com a mínim, un mes des que es va deixar sense efecte la reducció 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 qui 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 cinc no seran aplicables a les empleades víctimes de violència sobre la dona o víctimes 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 ambdues reduccions descomptant l'hora diària al nombre global d'hores de reducció sol·licitades.

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 següent distribució horària:
 - a) De les 07.30 a les 09.00 hores, i de les 14.00 a les 19.00 hores, de dilluns a dijous.
 - b) De les 07.30 a les 09.00 hores, i des de les 14.00 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. Horari de treball del personal de serveis no burocràtics.

1. S'exclou de l'horari regulat en l'article anterior tot aquell personal que, per raó de l'activitat exercida, haja de realitzar-ne un de diferent, sense que en cap cas es pugui excedir el còmput de l'horari anual que s'estableix de forma general.
2. Els horaris 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 corresponent. Els horaris hauran de ser aprovats amb anterioritat a l'1 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 horaris es regiran per les següents previsions, en els termes dels pactes o acords aconseguits en les taules corresponents:
 - a) L'horari serà elaborat 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 siga procedent. L'horari haurà de ser aprovat per l'òrgan competent en matèria de personal amb anterioritat a l'1 de desembre de l'any anterior a la seua entrada en vigor.
 - b) En el cas de centres docents amb una programació per cursos, l'horari per al personal no docent que exercisca el seu treball en aquests, 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 a l'anual, l'horari s'aprovarà abans d'acabar l'exercici anterior al que corresponga aplicar-se.
 - 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 els horaris 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, l'horari serà exposat de forma visible en cada centre de treball i hi constarà, com a mínim, el departament, el nom de la treballadora o treballador, la categoria i el torn de treball, especificant l'horari de cada torn i el còmput setmanal, mensual o anual.

e) El personal que haja 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, i respecte del personal que exercisca el seu treball en centres d'atenció directa de l'àmbit de serveis socials en règim de torns, es considerarà 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, de manera que no serà aplicable el previst en l'article 4.3 del present decret.

Article 11. *Altres exclusions*

La jornada i l'horari de treball previstos en els articles anteriors no serà aplicable al personal que, de conformitat amb el que disposen 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 serà 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 preveu l'apartat 6 del present 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 una 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 de considerar-se cinc dies laborables anteriors o posteriors al festiu principal. El dia d'inici i final serà determinat anualment per la direcció general competent en matèria de funció 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 anteriorment establides, 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 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 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 següents supòsits:

- a) Qui tinga a la seua cura directa persones que requerisquen una especial dedicació.
- b) Qui tinga a la seua cura directa fills o filles, o xiquets o xiquetes en acolliment preadoptiu o permanent, de 14 anys o menors d'aqueixa edat.
- c) Qui tinga al seu càrrec un familiar fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, o una persona legalment sota la seua guarda i/o custòdia, amb una 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 conforme estableix l'article 7.1.c.

2. L'horari de permanència obligatòria del personal podrà flexibilitzar-se en dues hores diàries en els supòsits següents:

- a) Qui tinga a la seua cura directa fills o filles, així com xiquets o xiquetes 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 cas de ser pare o mare de família nombrosa, fins que el o la menor dels fills o filles tinga 14 anys o menys d'aqueixa edat.

c) En el cas de ser pare o mare de família monoparental, fins que el o la menor tinga 14 anys o menys d'aqueixa edat.

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 siga procedent.

e) Les víctimes de violència terrorista, en la mesura que siga necessari 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. 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 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. El personal haurà de recuperar aquestes hores segons el que disposa l'article 12.

4. El personal de serveis no burocràtics podrà fer ús d'aquesta flexibilitat si ho permet l'atenció bàsica a les necessitats d'aquest servei.

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 de les quaranta-huit hores de descans coincidirà necessàriament, 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 preveu 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 establits 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 seues 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 09.00h a 14.30h, 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 14.30h fins a les 19.00h ininterrompudament. Aquest horari complementari serà atés 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 09.00h a 14.00h, 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 primer d'aquest article.

5. Sense perjudici de l'anterior, la persona titular de cada conselleria podrà disposar, mitjançant una 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 una 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 següents situacions:

a) Absències per causa de malaltia o accident sense que s'haja expedit un comunicat mèdic de baixa: el personal comunicarà la seua absència i la raó d'aquesta a la unitat de personal o òrgan o persona responsable, amb preferència 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 un justificant expedit pel facultatiu/iva competent si l'absència és de dos o tres dies de durada o, si és inferior, quan existisca reiteració.

b) Absència per incapacitat temporal, risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural: el personal haurà de presentar el comunicat mèdic acreditatiu de la baixa en el termini de tres dies comptats a partir del dia de la seua expedició, i els comunicats de

confirmació hauran de ser entregats en el centre de treball, com a màxim, el tercer dia hàbil següent a la seua expedició. Si no s'entreguen els comunicats 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 el comunicat mèdic d'alta, la incorporació al lloc de treball ha de ser el primer dia hàbil següent a la seua expedició. En aqueix moment caldrà aportar el comunicat esmentat a l'òrgan de personal.

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 preveu 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 ho determinen els serveis socials o de salut, segons siga procedent.

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 necessiten 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 empleat públic

El personal, prèvia comunicació a l'òrgan competent, podrà gaudir dels permisos establits en els articles següents, en els termes que s'hi preveuen, sense que calga l'autorització amb caràcter previ, excepte en el supòsit previst en l'article 40.

Llevat 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 sis 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 supera la distància de 375 quilòmetres, computats des de la localitat de residència d'aquest personal, el permís serà de dos dies naturals consecutius.

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 un 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 empleat públic 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 part

1. El permís per part tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes, que s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de diversitat funcional de la filla o fill, i per cada filla o fill a partir del segon, en els supòsits de part múltiple. El permís es distribuirà a opció de la mare sempre que sis setmanes siguen immediatament posteriors al part. En cas de defunció de la mare, o quan es trobe incapacitada per a exercir l'opció, l'altra persona progenitora podrà fer ús de la totalitat o, si escau, de la part que reste de permís.

2. No obstant l'anterior, i sense perjudici de les sis setmanes de descans obligatori per a la mare immediatament posteriors al part, en el cas que els dos progenitors treballen, la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar per la possibilitat que l'altra persona progenitora gaudisca d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part bé de forma simultània o successiva amb el de la mare. L'altra persona progenitora podrà continuar gaudint del permís de maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball aquesta es trobe en situació d'incapacitat temporal.

En cas de renúncia de l'altra persona progenitora, podrà gaudir del que s'estableix en aquest apartat el cònjuge o parella de fet de la mare.

3. En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma d'aquests no podrà excedir les setze setmanes o les que corresponguen en cas de discapacitat del fill o la filla o de part múltiple.

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

5. Durant el gaudi d'aquest permís, es podrà participar en els cursos de formació que

convoque l'Administració.

Article 25. Permís per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment

1. Tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de diversitat funcional del menor o la menor adoptada o acolliment i per cada fill o filla, a partir del segon, en els supòsits d'adopció o acolliment múltiple.

També 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.

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

3. En el cas que els dos progenitors treballen, el permís es distribuirà a opció de les persones interessades, que podran gaudir-lo de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma d'aquests no podrà excedir les setze setmanes o les que corresponguen en cas d'adopció o acolliment múltiple i de diversitat funcional del menor o de la menor adoptada o en acolliment.

4. Els supòsits d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, previstos en aquest article seran els que així s'establisquen en el Codi Civil o en les lleis civils de les comunitats autònomes que els regulen. L'acolliment temporal haurà de tindre una durada no inferior a un any.

5. En els casos d'adopció o acolliment internacional, si és necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de la persona adoptada, es tindrà dret, a més, a un permís de fins a dos mesos de durada, període en el qual es percebran exclusivament les retribucions bàsiques.

6. Aquest permís podrà fraccionar-se o ser continuat, en funció de la tramitació que es requerisca en el dit país d'origen de la persona adoptada.

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

8. Durant el gaudi d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que convoque l'Administració.

Article 26. Gaudi a temps parcial dels permisos per part i per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment

1. Els permisos per part o per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment podran gaudir-se a jornada completa o a temps parcial.

2. Perquè puguem gaudir-se a temps parcial, la persona interessada haurà de sol·licitar-ho amb una antelació de quinze dies hàbils acompanyant un informe de la persona

responsable de la unitat administrativa on estiga destinada que 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 una resolució amb una antelació mínima de cinc dies naturals a la data de gaudi pretesa. La falta de resolució expressa en el termini 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 disposa l'apartat següent.

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

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 part, la mare 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 i no podrà ser inferior, en cap cas, a la meitat de la seua jornada ordinària, ni superar la durada establida per al permís.

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 ho permeta l'organització del treball, 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 i fills prematurs i amb la reducció de jornada per raons de guarda legal.

Article 27. Permís per lactància

1. Per lactància d'una filla o fill menor de dotze mesos, el personal tindrà dret a una hora d'absència del treball, que podrà dividir en dues fraccions. Aquest dret podrà substituir-se per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada, o en una hora a l'inici o al final de la jornada amb la mateixa finalitat.

2. Aquest dret es genera per qualsevol de les dues persones progenitores, independentment de la situació laboral de l'altra. En cas que ambdues treballen, podrà ser exercit indistintament per qualsevol d'elles, de forma total o parcial, sempre que no siga utilitzat per les dues al mateix temps.

3. Igualment es podrà sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumule en jornades completes el temps corresponent.

4. Aquest permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

Article 28. Permís per naixement de filles o fills prematurs

Per naixement de filles i 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, contínua 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, incloent-hi aquells supòsits en els quals no siga necessari un nou ingrés hospitalari, i requerisquen d'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 un informe del facultatiu/iva 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 un nou informe mèdic del facultatiu/iva que assistisca la o el 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 ambdues persones progenitores, adoptants, guardadores amb finalitats d'adopció o acollidores de caràcter permanent, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per a tindre dret a aquesta reducció de jornada o, si escau, puguen tindre la condició de persona beneficiària de la prestació establida per a aquesta finalitat en el règim de la Seguretat Social que els siga aplicable, es tindrà dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que dure la reducció de la seua jornada de treball, sempre que l'altra persona progenitora, adoptant o acollidora de caràcter preadoptiu o permanent no cobre les seues retribucions íntegres en virtut d'aquest permís o com a persona beneficiària de la prestació establida per a aquesta finalitat 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.

Així mateix, en cas que els 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 fundades 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 ser de fins 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 l'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 el o la menor complisca els dèu anys.

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

Article 30. Permís de paternitat

1. El permís de paternitat tindrà una durada de setze setmanes ampliables en els mateixos supòsits previstos per als permisos per part, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment.

2. Aquest permís no serà transferible i es distribuirà a opció de la persona interessada sempre que:

a) Les quatre primeres setmanes siguin ininterrompudes i immediatament posteriors a la data de naixement, de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

b) Les setmanes restants no siguin simultànies, sinó anteriors o successives, i ininterrompudes a les setmanes set a setze del permís per part, o les setmanes cinc a la setze del permís per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, de l'altra persona progenitora.

3. Aquest permís és independent del gaudi compartit dels permisos per part i per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment.

Article 31. Disposicions comunes a determinats permisos

1. En els permisos per part, per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment i de paternitat, el temps transcorregut durant el gaudi d'aquests permisos es computarà com de servei efectiu amb caràcter general, i es garantirà la plenitud de drets econòmics del personal durant tot el període de durada del permís, i, si escau, durant els períodes posteriors al gaudi d'aquest si, d'acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període de gaudi del permís.

2. El personal empleat públic que haja fet ús del permís per part o maternitat, paternitat, adopció o guarda amb finalitats d'adopció, o acolliment, tant temporal com permanent, tindran 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 qualsevol millora en les condicions de treball a les quals hagen pogut tindre dret durant la seua absència.

Article 32. Permís 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. Permís 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, al seu càrrec, 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 soci-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 amb acompanyant.

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 i es consideraran com de treball efectiu sempre que l'absència es limite al temps necessari i es justifique documentalment pel personal empleat públic 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 un 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 produïsca 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 produïsca 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 inicie la jornada de treball que li corresponga 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 disposa l'article 3.9 del present 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 d'un 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. Es consideren 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 un 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. Es considerarà deure de caràcter públic i personal:
 - a) Les citacions de jutjats, tribunals de justícia, comissaries o qualsevol altre organisme oficial.
 - b) El compliment de deures ciutadans derivats d'una consulta electoral.
 - c) L'assistència a reunions dels òrgans de govern i comissions dependents d'aquests quan deriven estrictament del càrrec electiu de regidora o regidor, així com de diputada o diputat.
 - d) L'assistència com a membre a les sessions d'un tribunal de selecció o provisió, amb nomenament de l'autoritat pertinent.
 - e) El compliment d'obligacions que generen a la persona interessada una responsabilitat de caràcter civil, social o administratiu.
3. No tindrà la consideració de deure inexcusable de caràcter públic i personal l'assumpció voluntària d'activitats privades, encara que s'exercisquen en òrgans que participen en funcions públiques de caràcter administratiu, com poden ser, entre altres, els

col·legis professionals o els claustres universitaris.

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 que estableix 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 una autorització prèvia. La sol·licitud es dirigirà a la corresponent unitat de personal amb la suficient antelació 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 empleat públic tindrà dret a gaudir dels dies per assumptes particulars dins de l'any natural al qual corresponguen, i no podrà quedar condicionat aquest dret per la necessitat d'autorització prèvia prevista en el paràgraf anterior.

3. Les persones amb filles i fills menors de 14 anys tindran preferència per a l'elecció dels dies per assumptes particulars durant els períodes no lectius d'aquests. Així mateix, aquesta mesura s'aplicarà al personal que tinga al seu càrrec 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 i personal laboral temporal 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 de la Generalitat, dins del mateix any, que no hagen donat lloc al gaudi d'un d'aqueixos dies o dels dies addicionals que, si escau, corresponguen, s'acumularan a fi de fer efectiu aquest permís.

6. Els dies d'assumptes propis anuals podran ser acumulats als permisos de maternitat, lactància, paternitat, acolliment i adopció, àdhuc havent expirat ja l'any al fet que aquest 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 gaudirà d'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 es considerarà 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 trienni, i s'incrementarà en un dia addicional per cada trienni complit a partir del huité.

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

a) Els 6 dies d'assumptes propis es gaudiran en proporció al temps treballat durant l'any

natural de la jubilació.

b) 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.

c) 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. Quan els dies 24 i 31 de desembre, exempts d'assistència al treball, coincidisquen 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 per les comunitats autònomes.

CAPÍTOL IV Llicències

Article 42. Llicències del personal empleat públic

El personal empleat públic, prèvia autorització, podrà gaudir de les llicències establides 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 una 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 dels quals 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:

a) La documentació justificativa del curs, en la qual hauran de figurar les matèries que s'imparteixen, l'horari i la seua durada.

b) Un informe favorable de l'òrgan de la conselleria o entitat de la qual depenga la persona interessada en què es justifique 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 maternitat, paternitat i excedències per cura de fills o 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 una 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:

a) La documentació acreditativa de l'acció formativa, en la qual hauran de figurar les matèries que s'imparteixen i la seua durada.

b) Un informe favorable de l'òrgan competent en matèria de personal de la conselleria o de l'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 de la present 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 de Funció Pública una certificació acreditativa dels estudis realitzats.

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 sol·licitar cada cinc anys, sempre que aquests s'hagen prestat en servei actiu ininterrompudament.

6. Igualment, es concedirà aquesta llicència al qui siga nomenat personal funcionari en pràctiques que ja preste 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 el període de pràctiques; en aquest cas es percebran les retribucions que corresponguen segons amb la normativa vigent.

A aquest efecte, la persona interessada haurà de sol·licitar la llicència a la direcció general competent en matèria de funció pública i aportar 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'interés de l'Administració en la seua participació, així com el de l'organisme, govern o entitat que el sol·licite.

2. A la sol·licitud haurà d'acompanyar-se la documentació referida al programa en el qual conste la participació de la persona interessada, així com un 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 el qual preste els seus serveis.

4. Finalitzada l'activitat voluntària, s'aportarà una certificació de l'organisme, govern o entitat en el 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 una 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 sobre la sol·licitud de 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 direcció general emeta la resolució amb caràcter previ a la dita 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 suma d'aquestes coincidisca 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 48. Llicència per malaltia de familiars o qualsevol persona que legalment es trobe sota la seua guarda o custòdia

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

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 suma d'aquestes coincidisca 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 de aquest decret, sempre que la gestió del servei i l'organització del treball ho permeten.

2. La seua concessió requerirà l'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 següents dies de vacances anuals:

a) A partir dels quinze anys de servei: 23 dies hàbils.

b) A partir dels vint anys de servei: 24 dies hàbils.

c) A partir dels vint-i-cinc anys de servei: 25 dies hàbils.

d) A partir dels trenta anys de servei: 26 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 següents criteris.

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 siguen aplicables les limitacions previstes en les lletres a) i b).

d) En qualsevol cas, el personal empleat públic tindrà dret a gaudir de les vacances dins de l'any natural al qual corresponguen, dret que no podrà quedar condicionat per la necessitat del servei.

2. El personal podrà sol·licitar la interrupció del període vacacional durant el temps que es produïska una hospitalització justificada no voluntària que no comporte incapacitat temporal. Posteriorment podrà gaudir dels dies que li resten de vacances, d'acord amb el que preveu l'apartat anterior.

3. Quan les situacions d'incapacitat temporal, permís per part, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, permís de paternitat, 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 vera interromput per sobrevindre una d'aquestes situacions, aquest període es podrà gaudir encara que haja acabat l'any natural al fet que corresponguen. En el cas concret de la incapacitat temporal, no hauran d'haver transcorregut més de díhuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagen originat.

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

No obstant l'anterior, quan es produísca el cessament del personal interí o laboral temporal abans de completar l'any de servei i no puga gaudir de les vacances per necessitats del servei, tindrà dret a l'abonament de la part proporcional de les vacances amb càrrec a l'organisme en el qual haja prestat els serveis. En cas que la causa del cessament estiga motivada per un nou nomenament com a personal funcionari interí o laboral temporal de l'Administració de la Generalitat, es computaran els serveis prestats com a personal interí o com a personal laboral temporal a l'efecte del còmput del període de vacances en la nova destinació sense que corresponga 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 dit criteri de proporcionalitat.

Article 52. Sol·licitud de vacances

1. El personal que desitge gaudir de les vacances en el període estival elevarà, abans de l'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 cas que es desitge alterar el període de vacances ja concedit, es podrà sol·licitar la modificació mitjançant una petició formal dirigida a l'òrgan competent en matèria de personal, tramitada a través de la persona responsable de la seua unitat, que haurà d'informar sobre l'oportunitat de concedir el que s'ha 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 siguen adequats, a proposta raonada de la persona responsable de la unitat administrativa de què es tracte, en aquells serveis que, per la naturalesa i peculiaritat de les seues funcions, requerisquen un règim especial. En cap cas podrà minorar-se la durada total d'aquestes.

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 no lectius d'aquests. Així mateix, aquesta mesura s'aplicarà al personal que tinga al seu càrrec 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 l'apartat primer, triarà la de més antiguitat en l'Administració, i en endavant s'establirà 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.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Disposició addicional primera. *Bossa 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 per 100 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 les condicions d'acumulació d'aquesta, així com el termini en el qual hauran de recuperar-se.

Disposició addicional segona. *Tractament de la informació*

1. Les actuacions derivades del present decret i el tractament de la informació obtinguda a tal fi estan subjectes, en els casos que la naturalesa de la informació ho requerisca, a les obligacions establides 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, qui intervinga en el procediment tindrà l'obligació de guardar el secret professional de les dades que conega a aquest efecte i el deure de guardar-les, obligacions que subsistiran encara després d'haver finalitzat la seua vinculació orgànica o funcional amb les unitats que hagen intervingut en la tramitació d'aquestes.

Disposició addicional tercera. *Personal que treballa en centres en què es presta el servei a torns*

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

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Disposició transitòria única. *Implantació progressiva de la durada del permís de paternitat*

1. L'ampliació del permís de paternitat a setze setmanes es realitzarà de forma progressiva, d'acord amb el següent calendari:

- a) Durant l'any 2019: huit setmanes.
- b) Durant l'any 2020: dotze setmanes.
- c) Durant l'any 2021: setze setmanes.

2. El règim de gaudi del permís durant aqueix període serà el que es determina en l'article 30 del present decret.

DISPOSICIONS DEROGATÒRIES

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 totes les disposicions d'igual o inferior rang que s'oposen al que s'estableix en aquest decret.

DISPOSICIONS FINALS

Disposició final primera. *Habilitació normativa*

Es faculta la conselleria competent en matèria de funció pública per a dictar totes les disposicions que siguen necessàries per al desplegament i l'aplicació d'aquest decret.

Disposició final segona. *Entrada en vigor*

El present decret entrarà en vigor l'endemà de ser publicat en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*, a excepció dels articles 4, 5, 6 i 7.3 del capítol II, en el que fa referència a la durada de les jornades de treball, que ho faran en el moment que ho permeta la normativa de caràcter bàsic, l'aplicació efectiva de la qual serà determinada per una resolució de la conselleria competent en matèria de funció pública, de manera que es mantindran vigents fins llavors les jornades que realitza el personal empleat públic, de conformitat amb el que estableix la normativa anterior.