

# DECRETO 42/2019 DE CONDICIONES DE TRABAJO

PERMISOS, VACACIONES,  
LICENCIAS, EXCEDENCIAS...

## ES EL MOMENTO!



DE TENER UNA  
OCUPACIÓN  
ESTABLE  
DE CALIDAD

DE MEJORAR  
SALARIOS  
ESTABILIDAD

DE AVANZAR  
EN IGUALDAD

**Sección Sindical Ayuntamiento de Castellón**

**MÁS CCOO,  
MÁS Y MEJORES DERECHOS**



**serveis a la ciutadania  
país valencià**

## CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL

Edición: FSC CCOO PV

Actualizado abril 2019

<b>ÁMBITO DE APLICACIÓN</b>	<p>1. Este Decreto es aplicable al <b>personal funcionario</b> que preste sus servicios en la <b>Administración del Consell y sus organismos autónomos</b> y al <b>personal laboral por acuerdo de CIVE</b></p> <p>2. Los <b>permisos, licencias y vacaciones</b> también son de aplicación al <b>personal funcionario de las administraciones locales valencianas</b></p>
-----------------------------	--

### PERMISOS

<b>CELEBRACIÓN DE MATRIMONIO O UNIÓN DE HECHO PROPIA O DE UN FAMILIAR HASTA EL 2º GRADO.</b>	<p>El día de la celebración o inscripción.</p> <p><b>2 días naturales y consecutivos</b> si el lugar de celebración <b>está a más de 375 Km. del lugar de residencia.</b></p> <p>Derecho a permiso el día de la celebración del matrimonio o de la inscripción de la unión de hecho de padres o madres, padres o madres políticos, hermanos o hermanas, hermanos o hermanas políticos, hijos o hijas, hijos o hijas del cónyuge o pareja de hecho, nietos o nietas y abuelos o abuelas.</p>
<b>MATRIMONIO O UNIONES DE HECHO.</b>	<p><b>15 días naturales y consecutivos.</b></p> <p>Este permiso <b>puede acumularse al periodo</b> vacacional y a los días de <b>asuntos propios</b>, pero siempre <b>dentro de los 6 meses siguientes</b> al matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de hecho de la Comunidad Valenciana.</p>
<b>TÉCNICAS PRENATALES Y TRATAMIENTO FECUNDACIÓN ASISTIDA.</b>	<p><b>El tiempo indispensable.</b></p> <p>La asistencia a la realización de exámenes prenatales y de cursos de técnicas para la preparación al parto que tengan que realizarse dentro de la jornada laboral, así como la asistencia a tratamientos basados en técnicas de fecundación asistida, <b>previa justificación de la necesidad.</b></p>
<b>PERMISO FUNCIONARIAS EN ESTADO DE GESTACIÓN.</b>	<p>Permiso con el 100% de las retribuciones, <b>a partir</b> del primer día de la <b>semana 37 de embarazo</b> hasta la fecha del parto. En caso de <b>gestación múltiple</b>, este permiso puede iniciarse el primer día de la <b>semana 35.</b></p>
<b>CUESTIONES RELACIONADAS CON LA ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO O GUARDA CON FINALIDAD DE ADOPCIÓN.</b>	<p><b>El tiempo indispensable.</b></p> <p>Para la <b>asistencia a sesiones de información, preparación</b>, realización de los <b>informes</b> previos a la declaración de idoneidad que tengan que hacerse <b>dentro de la jornada de trabajo.</b></p>

## PERMISOS

ADOPCIÓN O  
ACOGIMIENTO  
PREADOPTIVO ,  
PERMANENTE

**16 semanas, 6 obligatorias ininterrumpidas y a tiempo completo** al inicio, después se puede pedir a tiempo parcial o por periodos con un preaviso mínimo de 15 días

La duración se amplía en **2 semanas más** por cada hijo o hija a partir del segundo.

Ampliable en **2 semanas** si tienen especiales **dificultades de inserción social y familiar** acreditadas por los servicios sociales competentes

En el supuesto de que el **padre y la madre trabajen**, el permiso por adopción o acogida se distribuye a opción de los interesados/adas, que pueden disfrutarlo de **manera simultánea o sucesiva**.

### En las Adopciones internacionales

El permiso de las **16 semanas** se puede **iniciar hasta 4 semanas antes** de la resolución administrativa o judicial.

**Puede fraccionarse o ser continuado** de acuerdo con la tramitación que se requiera en el mencionado país de origen del menor.

Un permiso de **hasta dos meses** de duración **cuando sea necesario el desplazamiento** previo de los padres **al país de origen** del adoptado o adoptada. **Se perciben** exclusivamente las **retribuciones básicas**

PERMISO POR  
MATERNIDAD  
BIOLÓGICA.

**16 semanas**, la madre **puede anticipar** el permiso **hasta 4 semanas** antes de la fecha prevista por el parto.

**6 semanas serán ininterrumpidas**, obligatoriamente **después del parto**.

**Parto múltiple. Se amplía en 2 semanas** por cada hijo/hija

**2 semanas más** en caso de **discapacidad del neonato**.

La madre biológica **podrá ceder** a la otra persona progenitora **parte del permiso del periodo no obligatorio** de descanso que se puede pedir a tiempo parcial.

ESPECIALIDADES  
DEL PERMISO  
POR  
MATERNIDAD  
BIOLÓGICA.

**Hijos/hijas prematuros u hospitalizados en los 30 días naturales** siguientes al parto.

Mientras dure la hospitalización, tiene **derecho a ausentarse** del trabajo durante un máximo de **dos horas diarias** y a percibir las *retribuciones íntegras*.

**El permiso de maternidad, excepto las 6 semanas** después del parto, **puede iniciarse a partir de la fecha del alta** hospitalaria del neonato.

## PERMISOS

### PERMISO POR LACTANCIA.

**1 hora diaria** que puede dividirse en 2 fracciones, por un **menor de 12 meses** e igualmente en caso de acogida o adopción.

Se incrementará proporcionalmente en parto, adopción, o acogida múltiple

La duración es igual independientemente de la jornada ejercida.

Es un **derecho individual** y no se puede transferir

**Se puede sustituir por un permiso retribuido** que lo acumule en **jornadas completas** al finalizar el permiso por parto, adopción o acogida o el permiso del otro progenitor.

### PROGENITOR DIFERENTE DE LA MADRE BIOLÓGICA.

por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogida o adopción de un hijo o hija

#### Año 2019

**8 semanas.** Las **2 primeras** se tendrán que disfrutar de forma **ininterrumpida** inmediatamente **después del hecho** causante.

#### Año 2020

**12 semanas**, de las cuales, las **4 primeras** se tendrán que disfrutar de forma **ininterrumpida** inmediatamente **después del hecho** causante.

#### Año 2021

**16 semanas, totalmente intransferible.** Las **6 primeras** semanas, se disfrutarán inmediatamente **después del hecho** causante.

El tiempo de permiso **a partir de las semanas obligatorias pueden ser de disfrute interrumpido y en jornadas completas o a tiempo parcial** si las necesidades del servicio lo permiten

### DEBERES RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL.

**El tiempo indispensable.**

**Consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico** propias, de menores, mayores a cargo o cónyuge o pareja de hecho, cuando se acredite documentalmente la necesidad de asistir con acompañante  
**Reuniones de coordinación y tutorías** de los centros de educación especial.

**Consultas de soporte adicional en el ámbito socio-sanitario.**

Las ausencias parciales son trabajo efectivo siempre que se limiten al tiempo necesario y se justifique documentalmente que no es posible acudir en horario diferente.

### INTERRUPCIÓN DE EMBARAZO.

**6 días naturales y consecutivos** siempre que no se encuentre en situación de IT.

## PERMISOS

<p><b>PERMISO POR DEFUNCIÓN.</b></p>	<p><b>Familiar de primer grado:</b>  <b>3 días hábiles</b> cuando el suceso se produzca en la misma localidad y <b>5 días hábiles</b> en diferente localidad.</p> <p><b>Familiar de segundo grado:</b>  <b>2 días hábiles</b> cuando el suceso se produzca en la misma localidad y <b>4 días hábiles</b> en diferente localidad.</p> <p><b>Día de comienzo del cómputo:</b> El día del hecho causante, o al día siguiente si se produce la muerte una vez iniciada la correspondiente jornada de trabajo (haya sido finalizada o no).</p>
<p><b>PERMISO POR ENFERMEDAD GRAVE</b></p>	<p><b>Familiar de primer grado:</b>  <b>3 días hábiles</b> cuando el suceso se produzca en la misma localidad y <b>5 días hábiles</b> en diferente localidad.</p> <p><b>Familiar de segundo grado:</b>  <b>2 días hábiles</b> cuando el suceso se produzca en la misma localidad y <b>4 días hábiles</b> en diferente localidad.</p> <p>Los días <b>pueden utilizarse seguidos o alternos.</b></p>
<p><b>PERMISO POR ATENCIÓN A HIJA O HIJO MENOR DE 18 AÑOS CON CÁNCER O ENFERMEDAD GRAVE.</b></p>	<p><b>Por el tiempo indispensable.</b></p> <p>Incluye el tiempo de <b>tratamiento médico</b> en el domicilio después de hospitalización por cáncer o enfermedad grave y las <b>recaídas o curas permanentes.</b></p> <p><b>En muchos supuestos</b> se percibirán sus <b>retribuciones íntegras</b>, con independencia de la reducción de jornada autorizada.</p> <p>El permiso es <b>de un mes, prorrogable</b> hasta los dieciocho años. Las prórrogas requerirán solicitud de la persona interesada.</p>
<p><b>PERMISO POR VIOLENCIA DE GÉNERO SOBRE LA MUJER</b></p>	<p>Las <b>faltas de asistencia</b> al trabajo, total o parcial, de las empleadas públicas víctimas de violencia de género tienen la <b>consideración de justificadas</b> durante el tiempo y en las condiciones en que así se determine por los servicios sociales o de salud, según corresponda.</p>
<p><b>PERMISOS POR ASISTENCIA A PRUEBAS SELECTIVAS Y EXÁMENES.</b></p>	<p><b>El día del examen o de la prueba selectiva.</b></p> <p>Aunque el horario del examen sea compatible con la jornada laboral.</p> <p>Se entienden <b>incluidos los exámenes</b> parciales de carácter eliminatorio.</p>
<p><b>TRASLADO DE DOMICILIO</b></p>	<p><b>1 día</b> sin cambio de localidad.  <b>2 días</b> con cambio de localidad.</p>

**PERMISOS**

<p><b>CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE.</b></p>	<p><b>El tiempo indispensable.</b> Para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal, que sea justificable.</p>
<p><b>ASUNTOS PROPIOS Y COMPENSACIÓN FESTIVOS.</b></p>	<p><b>6 días</b> y 2 días más como máximo al año si coincide con sábado alguna festividad autonómica o nacional de carácter retribuido, previa circular de función pública <b>Pueden utilizarse seguidos o alternos</b>, a conveniencia del personal siempre que no afecte a la adecuada atención al servicio público, <b>hasta el 15 de febrero</b> del año siguiente. Si <b>24 y 31</b> de diciembre coinciden en festivo, sábado o día no laborable <b>se compensan</b> con días añadidos. Las personas <b>con hijas o hijos menores de 14 años</b>, o personal que <b>tenga a su cargo mayores de 65 años</b> o con diversidad funcional en situación de dependencia, tendrán <b>preferencia</b> para la elección. Personal <b>funcionario interino y temporal</b>, se computará <b>un día por cada dos meses</b> completos trabajados. Acumulando periodos trabajados dentro del mismo año. Si no han dado lugar al disfrute por necesidades del servicio se tendrá derecho al abono.</p>
<p><b>DÍAS ADICIONALES ASUNTOS PROPIOS POR ANTIGÜEDAD.</b></p>	<p><b>2 días</b> adicionales al cumplir <b>el sexto trienio</b> y se incrementa en <b>1 día adicional por cada trienio</b> cumplido <b>a partir del octavo</b>. Previo a la jubilación se tiene derecho a disfrutar de todos los días adicionales de asuntos propios por antigüedad más los días correspondientes a la parte proporcional trabajada más los compensatorios que quedan comprendidos dentro del periodo trabajado.</p>

**EL MOMENTO**  
*del*  
**sindicato**

LA PRECARIEDAD  
LABORAL NO ES UNA  
CONDICIÓN NI UNA  
CATEGORÍA  
PROFESIONAL



## PERMISOS

### CARACTERÍSTICAS COMUNES A LOS PERMISOS

En principio todos los permisos son retribuidos y equiparables a la situación de servicio activo.

Son derivados de un hecho causante y se tiene la obligación de demostrar el hecho

Se piden a la Consellería, dirección territorial o centro de trabajo.

Se computan desde el primer día laborable tras el hecho causante

No necesitan autorización expresa, pero se tienen que comunicar, y se necesita justificante para demostrar el hecho causante, en caso de que sea requerido.

Los asuntos propios tienen que comunicarse con tiempo suficiente y resolverse de manera expresa. Su posible denegación tiene que ser motivada.

Para ejercicios y exámenes es necesaria la presentación de justificante de asistencia.

Por lactancia, es necesario presentar libro de familia y declaración responsable que el progenitor no disfruta de ese mismo permiso.

## LICENCIAS

Previa autorización y la denegación habrá de ser motivada.

### LICENCIAS RETRIBUIDAS

#### LICENCIA POR CURSOS EXTERNOS.

Hasta **40 horas** siempre con el fin de mejorar la formación en nuestro puesto de trabajo.

Informe favorable del órgano competente de la Consellería u organismo autónomo correspondiente.

Aportar documentación justificativa.

#### LICENCIA POR ESTUDIOS.

De **hasta 12 meses** para la formación en materias directamente relacionadas con las funciones del puesto o la carrera profesional de la persona solicitante.

Informe favorable del órgano competente de la Consellería u organismo autónomo correspondiente. Aportar documentación justificativa.

Se podrá conceder **cada 5 años de servicio** activo ininterrumpidos.

Durante la licencia, solamente **se perciben las retribuciones básicas**.

#### PARTICIPACIÓN EN PROGRAMAS ACREDITADOS DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL.

Participación voluntaria por un periodo **no superior a 6 meses** en misiones o programas de cooperación internacional, siempre que conste interés por la Administración.

Las retribuciones a cargo de la Consellería u organismo a la cual preste servicios.

## LICENCIAS

Previa autorización y la denegación habrá de ser motivada.

### LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

#### DISPOSICIONES COMUNES A LAS LICENCIAS SIN RETRIBUCIÓN

1. Las licencias sin retribución, en cualquier caso, tienen que comprender periodos continuados e ininterrumpidos.
2. Para poder solicitar una nueva licencia es necesario que transcurran, como mínimo, tres días laborables entre el periodo que se solicita y el disfrutado anteriormente.

#### LICENCIA POR INTERÉS PARTICULAR.

Máximo: **6 meses cada 3 años.**

Solicitar con una antelación mínima de un mes a la fecha de inicio.

La denegación tiene que ser motivada.

**Sin retribución**, tiene la consideración de servicios prestados a efectos de antigüedad y consolidación de grado personal.

Se mantiene **alta especial en el régimen de previsión social** que corresponda.

Se descuenta del cómputo de las vacaciones el tiempo proporcional si la duración es de un mes o superior

#### LICENCIA POR ENFERMEDAD DE FAMILIARES.

Duración máxima de **1 año.**

Por enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada del cónyuge, pareja de hecho o familiar en línea directa o colateral hasta segundo grado, por consanguinidad o afinidad, o que conviva con quién lo solicita, o cualquier persona bajo guarda o custodia.

El periodo que dure esta licencia tiene la **consideración de servicios efectivamente prestados**, descuento del tiempo proporcional de vacaciones cuando coincida con mes natural o lo supere.

#### LICENCIA POR PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL.

Hasta **3 meses al año.**

Otros cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que lo permita la gestión del servicio y la organización del trabajo.

### OTRAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

#### EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR INTERÉS PARTICULAR.

**Mínimo de 2 años y sin límite máximo.** Es necesario haber prestado **servicio efectivo** en cualquier administración **al menos durante 3 años.**

También cuando finaliza una circunstancia diferente a la de servicio activo y no se solicita el reingreso.

No con un expediente disciplinario abierto o cumpliendo sanción disciplinaria.

OTRAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

**EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR AGRUPACIÓN FAMILIAR.**

**No hay requisito de tiempo** de servicio mínimo prestado para solicitarla. Sin **mínimo ni máximo** de permanencia.  
Cuando el cónyuge o pareja de hecho resida en otro municipio y tenga destino definitivo como personal funcionario o laboral fijo al servicio de cualquier administración.

**EXCEDENCIA VOLUNTARIA AUTOMÁTICA POR PRESTAR SERVICIOS EN EL SECTOR PÚBLICO.**

**Mientras dure la situación** que motivo la excedencia.  
Para ocupar otro puesto de trabajo dentro del sector público por ser incompatible.

**EXCEDENCIA VOLUNTARIA INCENTIVADA.**

**Máximo 5 años.**  
A quién se encuentre **en situación de expectativa de destino o de excedencia forzosa**, como consecuencia de un plan de empleo. Impide trabajar en cualquier administración pública. Se tiene derecho a **una mensualidad de las retribuciones de carácter básico y las retribuciones complementarias vinculadas a la carrera administrativa y al puesto de trabajo, excluidas las pagas extraordinarias por año trabajado, hasta un máximo de doce mensualidades.**  
Tras los cinco años, **se tiene que solicitar el reingreso a servicio activo** o la Administración lo declarará en **excedencia voluntaria por interés particular.**

**EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR CUIDADO DE FAMILIAR.**

**Hasta un máximo de 3 años.**  
Cuidado de hijo biológico, por adopción o acogida, preadoptivo o permanente, cuidado de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad por razón de edad, de accidente o de enfermedad que no se pueda valer y no tenga actividad retribuida.  
**Reserva del puesto de trabajo** durante toda la excedencia. Esta excedencia **computa a efectos de antigüedad, de promoción profesional y de derechos de la Seguridad Social** que les sea aplicable.  
Si dos personas funcionarias generan el derecho, la Administración puede limitar el ejercicio simultáneo por razones de funcionamiento del servicio.  
Se puede participar en los cursos de formación.

OTRAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

<p><b>EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO CONTRA LA MUJER FUNCIONARIA.</b></p>	<p>Hasta un <b>máximo de 18 meses</b>. No requiere tiempo mínimo de servicio prestado. <b>Los 6 primeros meses derecho a reserva</b> del puesto Durante <b>Los 2 primeros meses</b> se tiene derecho a las <b>retribuciones íntegras y las prestaciones por hijo a cargo</b>. Esta excedencia es exclusiva para las mujeres víctimas de violencia de género.</p>
<p><b>EXCEDENCIA FORZOSA.</b></p>	<p><b>Duración: indefinida.</b> Persona funcionaria en situación de suspensión firme que solicita el reingreso y no es posible Cuando se encuentre en expectativa de destino, pasado el periodo máximo de 1 año o incumpla algunas de las obligaciones del art. 134 LOGPFV Percibe las <b>retribuciones básicas</b> y las <b>prestaciones familiares</b> por hija o hijo a cargo Obligado a aceptar puestos del mismo cuerpo, agrupación profesional funcionalrial de la localidad del puesto anterior y a participar en cursos de capacitación. El tiempo en esta situación es computable a efectos de antigüedad y del régimen de la Seguridad Social que les sea aplicable.</p>
<p><b>EXPECTATIVA DE DESTINO.</b></p>	<p>Máximo de <b>1 año</b>. Una vez pasado ese año se pasa a excedencia forzosa. Se declara cuando el puesto de trabajo sea suprimido como consecuencia de un plan de ocupación o un plan de ordenación de puestos de trabajo. Se cobra <b>salario base, los trienios, el complemento de destino al 100 % y el complemento específico al 50 %</b>. Se está obligado a aceptar puestos de trabajo de su cuerpo, agrupación profesional funcionalrial o escala situados en la misma localidad, a participar en los concursos, dentro de la misma localidad y a participar en los cursos de capacitación que se le ofrezca.</p>
<p><b>MEJORA DE EMPLEO.</b></p>	<p>Mientras dure el nombramiento por mejora. Se tiene derecho a la <b>reserva del puesto de trabajo que se ocupaba con anterioridad si era titular</b>. Y es considerado como en servicio activo en el cuerpo, en la agrupación profesional de procedencia.</p>

OTRAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

REDUCCIÓN DE JORNADA

<p>HASTA LA MITAD DE JORNADA I DISMINUCIÓN PROPORCIONAL DE RETRIBUCIONES</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Cuando por razones de guarda legal se tenga al cargo a <b>menor 12 años, persona mayor que requiera especial dedicación, persona con discapacidad física, psíquica o sensorial con discapacidad igual o superior 33 %</b></li> <li>❖ <b>Por tener a cargo a cónyuge o pareja de hecho o familiar</b> hasta el segundo grado que <b>requiera especial dedicación.</b></li> <li>❖ Personal que tenga reconocido <b>grado discapacidad o por razón de larga o crónica enfermedad</b> no pueda realizar su jornada completa</li> <li>❖ Personal a <b>quien le falte menos de cinco años</b> para cumplir la edad de jubilación forzosa</li> </ul>
<p>HASTA DOS HORAS Y DISMINUCIÓN PROPORCIONAL DE RETRIBUCIONES</p>	<p>Por nacimiento de <b>hijas o hijos prematuros</b> o que por <b>otra causa</b> tenga que <b>permanecer hospitalizados</b></p>
<p>JORNADA REDUCIDA CONTINUA I ININTERRUMPIDA DE 9 A 14 HORAS O LAS EQUIVALENTES EN TRABAJO A TURNOS</p>	<p>Quién ocupe puestos con jornada de 35 horas (36 h 15 minutos). Hay que acreditar circunstancias personales diferentes a las de reducción de media jornada.</p>
<p>REDUCCIÓN DE UNA HORA DIARIA SIN DISMINUCIÓN DE RETRIBUCIONES</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Cuando por razones de guarda legal se tenga a cargo a <b>menor 12 años o menores</b> (cuando concurra alguno de los supuestos siguientes:1.º Que el menor requiera especial dedicación,2.º Que el menor tenga 3 años o menos,3.º Que tenga a cargo suyo dos o más menores de 12 años, 4.º Que se trate de familia monoparental), persona mayor que requiera especial dedicación, persona con discapacidad física, psíquica o sensorial con minusvalía igual o superior 33 %</li> <li>❖ Por tener a cargo a cónyuge o pareja de hecho o familiar hasta el segundo grado que <b>requiera especial dedicación.</b></li> <li>❖ Personal que tenga reconocido grado <b>discapacidad o por razón de larga o crónica enfermedad</b> no pueda realizar su jornada completa</li> </ul>
<p>POR RAZONES DE ENFERMEDAD MUY GRAVE</p>	<p>Para <b>atender el cuidado del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar de primer grado</b>, el personal funcionario tendrá derecho a solicitar una <b>reducción de hasta el 50%</b> de la jornada laboral, con carácter retribuido y <b>por el plazo máximo de un mes.</b></p>

**OTRAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS**

**POR VIOLENCIA DE  
GENERO  
Y  
VÍCTIMAS DE  
VIOLENCIA  
TERRORISTA**

Reducción de **un tercio de la jornada** sin reducción de haberes, **o bien de un cincuenta por ciento** de la jornada, con una reducción de haberes correspondiente a la diferencia entre el tercio la mitad de aquella, para las empleadas víctimas de violencia de género. **Esta reducción es compatible con el resto.**

**A LA FINALIZACIÓN  
DE TRATAMIENTO  
ONCOLÓGICO**

Cuando el personal se reincorpore al servicio efectivo después de la **finalización de un tratamiento oncológico**, podrá solicitar, durante el plazo máximo de un mes desde la fecha del alta médica, **una reducción de hasta el 25% de la jornada sin reducción de haberes**. Este plazo podrá ampliarse en un mes más, cuando el personal justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento oncológico.

**HORARIO DE  
PERMANENCIA  
OBLIGATORIA Y  
FLEXIBILIDAD**

La permanencia obligatoria será de lunes a viernes, de **9 a 14 horas** :  
La parte flexible se amplía, y será de **7:30 a 9 h** (lunes a viernes), de **lunes a jueves: 14 a 19h** y **viernes: de 14 a 16h**

**JUSTIFICACIÓN De  
AUSENCIAS**

Se tendrá que presentar justificante médico por ausencias a causa de enfermedad o accidente únicamente si la ausencia es de dos o más días, o si hay reiteración.

**RECUPERACIÓN De  
HORAS**

La diferencia entre las horas que se tengan que realizar y **las efectivamente trabajadas** podrán ser objeto de **recuperación o compensación** en el mes natural o en los dos siguientes. Esto sin perjuicio de la compensación horaria por exceso horario, de 2x1 (o 2:30x1 si es en día inhábil), que se produce cuando el exceso es requerido por la Administración.

**BOLSA DE  
HORAS**

Se regula la posibilidad de negociar una bolsa de horas de libre disposición, acumulables, **hasta el 5% de la jornada, por motivos conciliación** para el cuidado y atención de mayores, personas con diversidad funcional o discapacidad reconocida a cargo e hijos o hijas menores, en los términos que en cada caso se determinan.

## OTRAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

### DISPOSICIONES COMUNES A LA REDUCCIÓN DE JORNADA

- 1- Las reguladas en los apartados de larga o crónica enfermedad y víctimas de violencia sobre la mujer, son compatibles con el resto.
- 2- Si varios empleados de la Administración del Consejo y sus organismos autónomos tuvieran derecho a una reducción de jornada respecto a un mismo sujeto causante, pueden disfrutar de este derecho de manera parcial. La solicitud se debe de presentar de forma simultánea.
- 3-El personal acogido a las anteriores reducciones de jornada ve disminuida proporcionalmente la reducción jornada en las situaciones previstas en: horario de trabajo en jornada de verano y fiestas.
- 4-El personal que solicite dejar sin efecto una reducción de jornada no puede empezar a disfrutar otra por la misma causa hasta que transcurran, como mínimo, tres meses desde que se dejó sin efecto la reducción anterior.
- 5- Las reducciones de jornada que comportan merma de retribuciones son concedidas por la Dirección General competente en materia de función pública. En el supuesto de que no comporten merma de retribuciones, es en el órgano competente en materia de personal de cada Conselleria u organismo autónomo quién las concede...
- 6- El funcionario/aria tiene que informar a la persona responsable de su unidad administrativa, con **15 días** de antelación a la fecha en que se tiene que **reincorporar a su jornada ordinaria**.
- 7-Al personal con la reducción de jornada prevista para víctimas de violencia sobre la mujer, no le resultan de aplicación los puntos 4 y 6.

### NOTAS A LA REDUCCIÓN DE JORNADA

Las reducciones de jornada de una hora diaria que no generan deducción de retribuciones no representan exención de la realización de la jornada por la tarde.

El personal que disfrute de una reducción de jornada de una hora diaria sin deducción de retribuciones tiene que solicitar anualmente su prórroga mediante declaración responsable que concurren las mismas circunstancias que motivaron su concesión.

### REDUCCIÓN HORARIA DE 2,5 h SEMANALES HORARIO DE VERANO, PASCUA Y NAVIDAD

ACUERDO de 19 de mayo de 2017, del Consejo, de ratificación del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Función Pública y CIVE sobre régimen temporal de disfrute de la jornada reducida de trabajo.

Desde **15 de mayo a 15 de octubre**, ambos inclusivamente y en las **vacaciones escolares de Pascua y Navidad**.

## VACACIONES

El personal tiene derecho a disfrutar de **22 días hábiles** o los que correspondan si el tiempo de servicios prestados durante el año ha sido menor.

Se disfrutan en **periodos mínimos de 7 días naturales consecutivos**; no obstante lo anterior, se puede disfrutar de hasta **7 días de manera independiente**, como los asuntos propios.

### Régimen de disfrute de las vacaciones.

- Todo el año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente.
- Al menos la mitad habrán ser disfrutados preferentemente de junio a septiembre. Periodos mínimos de 7 días naturales consecutivos.
- Cuando las situaciones de incapacidad temporal, permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogida o del progenitor diferente de la madre biológica, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo, **impidan el inicio de las vacaciones o se interrumpan, se podrá disfrutar aunque haya expirado ya el año natural a que corresponda** y hasta que no haya transcurrido 18 meses desde el final del año al que correspondan.
- Si se **disfruta en verano**, se tiene que **solicitar antes del uno de mayo**. En el resto del tiempo, se pedirá como mínimo con **un mes de antelación**, y se resolverá con 15 días del inicio de las vacaciones. La denegación tendrá que ser motivada.
- Personas con hijos e hijas **menores de 14 años** tendrán **preferencia para la elección del disfrute durante los periodos escolares no lectivos**. También se los aplica al personal que tenga a **cargo suyo personas mayores de 65 años o con diversidades funcionales** en situación de dependencia. Tendrán derecho a **adaptar** el disfrute de sus vacaciones en caso de **embarazo, víctima de violencia de género y de actividad terrorista**.
- **Previa negociación** con la representación sindical, puede haber un **régimen especial** para aquellos servicios que por la naturaleza y peculiaridad de sus funciones se fijen unos turnos más adecuados de vacaciones.
- En el supuesto de **jubilación**, los 22 días hábiles de **vacaciones se disfrutarán en proporción** al tiempo trabajado durante el año natural de esta, mientras que los **días adicionales** de vacaciones por antigüedad, **se podrán disfrutar íntegramente** antes de la fecha de jubilación, sin que se aplique el referido criterio de proporcionalidad.
- El **personal interino y el laboral temporal** cesado antes de completar el año de servicio y que no las haya podido disfrutar, tiene derecho al pago de la parte proporcional que les corresponda, si la causa del cese es un nuevo nombramiento como personal interino de la Administración de la Generalitat, se computarán los servicios prestados a efectos del cómputo de las vacaciones sin que corresponda abono.

### DÍAS ADICIONALES POR ANTIGÜEDAD

**A partir de 15 años: 23 días hábiles.**

**A partir de 20 años: 24 días hábiles.**

**A partir de 25 años: 25 días hábiles.**

**A partir de 30 años: 26 días hábiles.**

**Estos días se pueden disfrutar desde el día siguiente al del cumplimiento de los correspondientes años de servicios.**

## GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD TITULAR I CÓNYUGE

- 1º GRADO Padre/Madre/Suegro/a Hijos/as Yerno/Nuera
- 2º GRADO Abuelos/Abuelas Hermanos/as Cuñados/as Nietos/as
- 3º GRADO Bisabuelos/as Tíos/as Sobrinos/as Biznietos/as
- 4º GRADO Primos/as

## MEDIDAS DEL II PLAN DE IGUALDAD PREFERENCIA ELECCIÓN DÍAS ASUNTOS PROPIOS Y VACACIONES

Personas con hijos/hijas a cargo menores de 14 años tienen preferencia en elección de días por asuntos particulares y vacaciones durante periodos no lectivos. Así mismo esta preferencia se aplica al personal que tenga a su cargo personas mayores de 65 años en situación de dependencia.

## FLEXIBILIZACIÓN DE HORARIO PARA ASISTENCIA A TUTORÍAS

Autorización para flexibilizar el horario por **el tiempo indispensable** para que el personal funcionario con hijos/hijas en edad escolar pueda asistir a las tutorías del centro, cuando estas tengan que ser en el tramo de **horario fijo de trabajo**.

## AUSENCIAS POR ENFERMEDAD SIN BAJA LABORAL

Se tiene derecho a un máximo de 4 días de ausencia con justificante médico durante el año, y como máximo tres de manera continuada. Es necesario presentar justificante expedido por el facultativo/iva competente.

### LEGISLACIÓN

- ❖ **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género.**
- ❖ **RDL 6/2019 de 1 de marzo TREBEP.**
- ❖ **Ley 10/2010 de 9 de julio** de la Generalitat, de ordenación y de gestión de la función pública valenciana.  
**Decreto Ley 3/2018.** Modif. Ley 10/2010.
- ❖ **Decreto 96/2014 de 13 de junio**, del Consell, por el cual se determinan las condiciones del régimen de ausencias al trabajo por enfermedad o accidente que no dan lugar a deducción de retribuciones.
- ❖ **Decreto 42/2019**, de 31 de marzo, del Consell, por el cual se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración del Consell.

# ES EL MOMENTO!



## **Comarques del Nord**

*Pl. les Aules, 6. Castelló*

*Tel. 964 229 162*

*cnord-fscpv@fsc.ccoo.es*

### **Webs:**

*<http://www.fsc.ccoo.es/webfscpaisvalenciaautonomico/>*

*<http://www.pv.ccoo.es/pv/>*

*<http://www2.fsc.ccoo.es/webfscpaisvalencia/>*

*<http://www2.fsc.ccoo.es/webfscpaisvalencialocal/>*



**DE TENER UNA  
OCUPACIÓN  
ESTABLE  
DE CALIDAD**

**TIEMPO DE  
SALARIOS  
ESTABILIDAD**

**DE AVANZAR  
EN IGUALDAD**