

Borrador de Proyecto de Decreto xxxx, de xx de xxxx, del Consell, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal empleado público de la administración de la Generalitat.

Índice

Preámbulo

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

Artículo 2. Definiciones.

Artículo 3. Acreditaciones.

Capítulo II. Condiciones generales de trabajo.

Sección 1ª. Jornada de trabajo.

Artículo 4. Jornada de trabajo.

Artículo 5. Obligaciones del personal con jornada laboral de treinta y ocho horas y cuarenta y cinco minutos semanales.

Artículo 6. Cómputo anual de la jornada.

Artículo 7. Reducciones de jornada.

Artículo 8. Disposiciones comunes a las reducciones de jornada.

Sección 2ª. Horario de trabajo.

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

Artículo 10. Horario del personal de servicios no burocráticos.

Artículo 11. Otras exclusiones.

Artículo 12. Recuperación de horas.

Artículo 13. Fiestas.

Artículo 14. Flexibilidad de la permanencia obligatoria.

Artículo 15. Descanso semanal.

Artículo 16. Pausa diaria.

Artículo 17. Control de horario.

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

Artículo 19. Justificación de ausencias.

Capítulo III. Permisos.

Artículo 20. Permisos del personal empleado público.

Artículo 21. Permiso por matrimonio o unión de hecho.

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

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

Artículo 24. Permiso por parto.

Artículo 25. Permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Artículo 26. Disfrute a tiempo parcial de los permisos por parto y por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Artículo 27. Permiso por lactancia.

Artículo 28. Artículo nuevo. Permiso por nacimiento de hijas o hijos prematuros

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

Artículo 30. Permiso por paternidad.

Artículo 31. Disposiciones comunes a determinados permisos.

Artículo 32. Permiso por estado de gestación.

Artículo 33. Permiso por daños consecuencia de la actividad terrorista.

Artículo 34. Permiso por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Artículo 35. Permiso por fallecimiento.

Artículo 36. Permiso por accidente o enfermedad grave.

Artículo 37. Permiso por exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud.

Artículo 38. Permiso por traslado de domicilio habitual.

Artículo 39. Permiso por deber inexcusable.

Artículo 40. Permiso por funciones representativas y formación.

Capítulo IV. Licencias.

Artículo 41. Licencias del personal empleado público.

Sección 1ª. Licencias retribuidas.

Artículo 42. Licencia por asuntos propios.

Artículo 43. Días compensatorios.

Artículo 44. Licencia por cursos externos.

Artículo 45. Licencia por estudios.

Artículo 46. Licencia por participación en programas acreditados de cooperación internacional.

Sección 2ª. Licencias sin retribución.

Artículo 47. Disposiciones comunes a las licencias sin retribución.

Artículo 48. Licencia por interés particular.

Artículo 49. Licencia por enfermedad de familiares o cualquier otra persona que legalmente se encuentre bajo su guarda o custodia.

Artículo 50. Licencia para perfeccionamiento profesional.

Capítulo V. Vacaciones

Artículo 51. Duración de las vacaciones.

Artículo 52. Régimen de disfrute de las vacaciones.

Artículo 53. Solicitud de vacaciones.

Artículo 54. Excepciones al régimen general de vacaciones.

Artículo 55. Derechos relacionados con el período vacacional.

Disposiciones Adicionales.

Disposición Adicional Única Primera. Jornada de trabajo.

Disposición Adicional Segunda. Bolsa de horas por motivos de conciliación personal, familiar y laboral

Disposiciones Derogatorias.

Disposición Derogatoria Única. Derogación normativa.

Disposiciones Finales.

Disposición Final Primera. Habilitación normativa.

Disposición Final Segunda. Entrada en vigor.

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

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

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

Más recientemente el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), ha realizado modificaciones en la legislación estatal de carácter básico en esta materia, que implica la necesidad de adaptar el régimen de condiciones de trabajo previsto en la normativa de carácter autonómico.

De otra parte, fruto de la negociación con las organizaciones sindicales, han sido suscritos acuerdos que mejoran las condiciones de trabajo del personal empleado público y que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 38.3 del TREBEP, al ser ratificados por el Consell, son directamente aplicables al personal incluido en su ámbito de aplicación, pero que requieren la modificación de la normativa a efectos formales, todo ello sin perjuicio de la necesidad de facilitar su conocimiento evitando la dispersión normativa existente en la actualidad, garantizando de este modo, su adecuado conocimiento y, por tanto, la debida seguridad jurídica.

Así, en este sentido, en cumplimiento de los diferentes Acuerdos con las organizaciones sindicales, se incorporan al articulado medidas como, entre otras, el derecho de las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, a la reducción de un tercio de la jornada sin que ello conlleve reducción de haberes; la posibilidad de que se autorice la acumulación en jornadas completas de la reducción de jornada por cuidado de hijo o hija menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave; la reducción de la jornada en dos horas y medias semanales en los periodos de vacaciones escolares o en los que los centros realizan una jornada especial de verano; la posibilidad de asistencia a las tutorías en los centros escolares; la preferencia de quienes tengan hijas e hijos menores de 14 años para la elección del disfrute de las vacaciones o los días por asuntos propios,

durante los periodos no lectivos de los mismos o el permiso de paternidad, recientemente ampliado a cinco semanas por la Administración del Estado, pero que en nuestro ámbito, ya hacía tiempo que tenía una duración de seis semanas, es decir, superior a las previsiones mínimas de carácter básico.

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

En este sentido, cuando se habla de corresponsabilidad, debe entenderse el necesario reparto de las tareas domésticas y responsabilidades familiares entre quienes forman parte de un hogar: pareja, hijos, hijas u otras personas que conviven en el mismo domicilio. Se dan multitud de situaciones distintas que deben ser tenidas en consideración en la norma, así hay personas que viven solas, parejas con o sin descendencia, familias monoparentales o monomarentales, extensas, etc.

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

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

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

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

El presente Decreto, figura incluido en el Plan Normativo de la Generalitat, aprobado por el Consell mediante acuerdo de 12 de enero de 2018.

La conselleria de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas, ostenta las competencias en materia de función pública en virtud de lo dispuesto

en el Decreto 7/2015, de 29 de junio, del President de la Generalitat, por el que determina las consellerias en que se organiza la administración de la Generalitat.

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

En virtud de lo dispuesto en el artículo 50 del Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, la disposición adicional segunda de la LOGFPV y en los artículos 31 y 33 de la Ley 5/1983, de 30 de diciembre, de la Generalitat, del Consell, a propuesta de la consellera de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas, oído/conforme con el Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana y previa deliberación del Consell, en la reunión del día xxx de xxxx,

DECRETO
CAPÍTULO I
Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

1. El presente Decreto será de aplicación al personal funcionario de la Administración de la Generalitat que preste sus servicios en la Presidencia, consellerias y entes del sector público instrumental dependientes de la Generalitat. Asimismo, resulta de aplicación al personal laboral cuya gestión corresponda a la conselleria competente en materia de función pública, sin perjuicio de lo que establezca el Convenio Colectivo vigente que regule sus condiciones laborales.

2. Las disposiciones de este decreto serán aplicables al personal que desempeña funciones de administración o servicios en las universidades públicas de la Comunitat Valenciana con carácter supletorio, en todo aquello no previsto en su normativa específica.

3. Asimismo, resulta de aplicación al personal de las administraciones locales situadas en el territorio de la misma, en los términos previstos en la normativa estatal básica y la legislación de la Generalitat que les resulte de aplicación en materia de función pública.

4. En el caso de la administración local y las universidades públicas de la Comunitat Valenciana, las competencias o funciones atribuidas en este decreto a los órganos y unidades administrativas de la administración de la Generalitat, se entenderán referidas a sus respectivos órganos o unidades administrativas competentes, de acuerdo con la legislación que resulte de aplicación.

Artículo 2. *Definiciones.*

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

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

b) Familiar: persona que mantenga respecto del sujeto de referencia cualquier grado de parentesco, acreditado según lo dispuesto en el artículo 3.3.

A los efectos de este decreto, y sus normas de desarrollo, se considerará familiar al cónyuge o pareja de hecho exclusivamente en aquellos apartados en que se establezca expresamente.

c) Familiar de primer grado en línea directa, por consanguinidad o afinidad: madres y

padres, hijas e hijos, madres y padres políticos, cónyuge o pareja de hecho de la hija o hijo e hijas e hijos del cónyuge o pareja de hecho.

d) Familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad: hermanos y hermanas, abuelos y abuelas, nietos y nietas; o por afinidad: abuelos, abuelas y nietos, nietas del cónyuge o pareja de hecho y cuñados o cuñadas entendiéndose por tal, el cónyuge o pareja de hecho de la hermana o hermano o bien, la hermana o hermano del cónyuge o pareja de hecho.

e) Necesitar especial dedicación o atención continuada: supone que es preciso que el sujeto reciba tratamiento, atención, cuidados o asistencia continuada por terceras personas debido a problemas de salud, entendida esta última como bienestar físico, psíquico y social.

f) Informe del órgano competente de la administración sanitaria: informe del Inspector Médico de Zona o, si el tratamiento se recibe en el hospital, el informe facultativo del médico responsable del paciente. Dichos informes deben ser emitidos por el Sistema Sanitario Público

g) Convivencia: relación basada en la cohabitación en el mismo domicilio.

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

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

j) Enfermedad grave: incluye la hospitalización, **comprendida la vinculada a una cesárea**, la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o aquella enfermedad cuya gravedad **o necesidad de atención continuada** sea acreditada por el facultativo del Servicio Público de Salud responsable del paciente. **Asimismo, será de aplicación lo previsto en este apartado como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional acreditada por el facultativo competente responsable del paciente.**

k) Familia numerosa: Se considerará familia numerosa aquella que cumpla con las previsiones establecidas en la normativa sectorial aplicable en cada momento.

l) Familia monoparental **o monomarental**: Se considerará familia monoparental **o monomarental**, aquella que cumpla con las previsiones establecidas en la normativa sectorial aplicable en cada momento.

m) Guarda legal o custodia: Guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, así como guarda legal de otro familiar, cónyuge o pareja de hecho.

Artículo 3. **Acreditaciones**

1. La situación de convivencia ha de ser acreditada mediante certificado de empadronamiento expedido por el Ayuntamiento de residencia.

2. La condición de discapacidad ha de ser acreditada mediante resolución o certificación oficial del grado de discapacidad expedida por la conselleria competente en la materia o, en su caso, órgano equivalente de otras Administraciones Públicas.

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

4. La guarda legal ha de acreditarse mediante la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente o mediante sentencia judicial que otorgue al personal empleado público la tutela o cualquier otra institución de guarda legal.

5. La situación de violencia de género se acreditará mediante la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación el

informe del Ministerio Fiscal o de los servicios sociales o de salud públicos competentes, que indiquen la existencia de indicios de que la trabajadora afectada es víctima de violencia de género, hasta tanto se dicte la orden de protección.

6. La condición de familia numerosa, deberá acreditarse mediante el Libro de Familia. En el supuesto de que se considerara necesario, se podrá solicitar el título oficial de familia numerosa expedido por el órgano competente.

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

8. La situación de especial dedicación se acreditará mediante informe del órgano que resulte competente de la administración sanitaria o de los servicios sociales en el que se indique dicha circunstancia.

9. La enfermedad grave, incluida la esárea, deberá acreditarse mediante justificante de hospitalización en institución sanitaria o domiciliaria que incluya la duración de la misma; justificante médico de la intervención quirúrgica sin hospitalización que incluya el periodo de reposo domiciliario; o informe expedido por el facultativo del Servicio Público de Salud responsable del paciente en el que conste la gravedad de la enfermedad cuando no exista hospitalización.

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

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

11. La persona afectada podrá autorizar expresamente al órgano gestor para que, en su nombre proceda a la comprobación de los datos necesarios en los archivos correspondientes gestionados por la Administración de la Generalitat, en cuyo caso no estará obligado a presentar los documentos que acrediten los hechos a que se refieren los citados apartados.¹

CAPÍTULO II

Condiciones generales de trabajo

SECCIÓN 1ª. JORNADA DE TRABAJO

Artículo 4. *Jornada de trabajo*

1. Realizará una jornada de treinta y siete ~~ocho~~ horas y ~~cuarenta y cinco~~ treinta minutos semanales, el personal que desempeñe un puesto de trabajo que tenga asignado un componente de desempeño del complemento de puesto de trabajo igual o superior al que se detalla para cada uno de los grupos de titulación siguientes:

Grupo,	Subgrupo	o	Componente de desempeño del complemento de
--------	----------	---	--

¹ Ya regulado en el vigente Decreto 175/2006, en su artículo 3.7

Agrupación Funcionarial	Profesional	puesto de trabajo
A1		E038
A2		E023
B		E021
C1		E019
C2		E015
APF		E013

2. Quien desempeñe puestos de trabajo con componente de desempeño del complemento de puesto de trabajo inferior a los establecidos en el cuadro del apartado anterior, realizarán la jornada de treinta y seis **cinco** horas y ~~quince minutos~~ semanales.

3. Cuando las necesidades urgentes del servicio así lo exijan, previa la oportuna justificación, el personal podrá ser requerido por las personas titulares de los órganos o unidades administrativas de las que dependa para realizar una jornada especial semanal superior a las establecidas en los apartados anteriores.

Una vez desaparezca la necesidad urgente por la que fue requerido, el exceso de horario será compensado a razón de dos horas por cada hora de exceso, o dos y media si el requerimiento se realiza en un día inhábil. La citada compensación podrá disfrutarse dentro de los tres meses naturales siguientes a aquel en que se haya generado el exceso horario **y acumularse en jornadas completas**. Para ello se tendrán en cuenta las preferencias del personal y las necesidades del servicio. **Si estas impiden la compensación dentro de los tres meses, el plazo podrá ampliarse excepcionalmente hasta un año.**

En los supuestos que se requiera que determinado personal esté localizado, la mitad del tiempo de localización computará como tiempo efectivo de trabajo, que será un 75% del tiempo de localización cuando coincida en sábado, domingo o festivo. Los titulares de los órganos o unidades administrativas implicadas emitirán la orden de localización, que será expresa. El tiempo de localización no podrá sobrepasar el 15% del cómputo anual de jornada del personal. Caso de requerir al personal localizable su presencia física en el puesto de trabajo, se añadirá la compensación fijada en el párrafo anterior, que computará desde el momento de comunicar dicho requerimiento.

Fuera de la jornada de trabajo, el requerimiento por necesidades del servicio para la realización de una jornada distinta al turno de trabajo asignado solo podrá realizarse al personal designado en ese momento como localizable.²

4. El personal que tenga concedida una reducción de jornada por razón de larga o crónica enfermedad no podrá ser requerido para realizar una jornada laboral superior a la que tenga reconocida de acuerdo con el informe emitido por la Unidad de Valoración Médica de Incapacidades.

Artículo 5. Obligaciones del personal con jornada laboral de treinta y ~~ocho~~ **siete horas y ~~cuarenta y cinco~~ **treinta** minutos semanales.**

1. El personal que, por el componente de desempeño del complemento de puesto de trabajo, tenga asignada la jornada semanal prevista en el apartado uno del artículo

² El derecho a la desconexión laboral debe implantarse en nuestro ámbito

anterior, está sujeto a incompatibilidad para ejercer cualquier otra actividad pública o privada, salvo las legalmente exceptuadas del régimen de incompatibilidades y las que la Ley permita autorizar por excepción.

2. El personal que ocupe un puesto de trabajo que tenga asignado un componente de desempeño del complemento de puesto de trabajo igual o superior al E045 podrá ser requerido para la realización de una jornada superior cuando así lo exijan las necesidades del servicio, en función de la mayor responsabilidad inherente a dichos puestos de trabajo. En este caso no procederá la compensación horaria prevista en el artículo 4.3, ni compensación alguna en concepto de gratificaciones por razón del servicio y por servicios extraordinarios.

No obstante lo anterior, cuando se trate de un supuesto de los recogidos en el artículo 3.3 del Decreto 24/1997, de 11 de febrero, del Consell, sí que será de aplicación el sistema de compensación horaria previsto en el artículo 4.3 citado.

Artículo 6. **Cómputo anual de la jornada**

1. El cómputo anual de la jornada se calculará descontando a las horas anuales equivalentes a 52 semanas y un día de trabajo, las horas correspondientes a los siguientes conceptos:

- a) 22 días hábiles de vacaciones.
- b) 2 días de fiestas locales.
- c) 12 días de fiestas de ámbito superior.
- d) 6 días por permiso por asuntos propios más los días compensatorios que puedan aprobarse, en su caso.

2. Al cómputo del apartado anterior se descontarán, además:

- a) La semana de fiestas locales, a razón de 11 horas y 15 minutos o 13 horas y 45 minutos, según sea jornada de ~~36~~ **35** horas y ~~15~~ minutos ó ~~38~~ **37** horas y ~~45~~ **30** minutos, respectivamente.
- b) Dos horas y media semanales con base en la previsión contenida en el apartado ocho del artículo trece.

3. Asimismo, deberán descontarse del cómputo anual 7 horas y ~~15~~ minutos ó 7 horas y ~~45~~ **30** minutos, según sea jornada de ~~36~~ **35** horas y ~~15~~ minutos ó ~~38~~ **37** horas y ~~45~~ **30** minutos, respectivamente, por cada uno de los días 24 y 31 de diciembre y por el día exento de asistencia al trabajo en la semana de fiestas locales.

4. Los cálculos para el cómputo anual de la jornada de trabajo en los años bisiestos se realizarán sobre la base de 52 semanas y 2 días.

5. A los solos efectos de calcular el cómputo anual de la jornada, se tomarán como referencia las jornadas a razón de 7 horas y ~~15~~ minutos o 7 horas y ~~45~~ **30** minutos diarias, según que la jornada semanal asignada sea de ~~36~~ **35** horas y ~~15~~ minutos ó ~~38~~ **37** horas y ~~45~~ **30** minutos, respectivamente.

Artículo 7. **Reducciones de jornada**

1. Se podrá solicitar reducción de jornada hasta la mitad de la misma, con disminución proporcional de retribuciones:

- a) Por razones de guarda legal, cuando el personal tenga a su cargo algún niño o niña de ~~12~~ **14** años o menor, persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con un grado de discapacidad física, psíquica o sensorial igual o superior al 33 por 100 que no desempeñe actividad retribuida que supere el salario mínimo

interprofesional.

b) Por tener a su cargo al cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que requiera especial dedicación.

b)' Por tener a su cargo una persona en situación reconocida de dependencia.

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

d) Personal empleado público a quien le falte menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa. Siempre que resulte compatible con el correcto funcionamiento de los servicios, se podrá autorizar que la reducción de jornada se acumule en jornadas completas, sin que dicha acumulación pueda suponer, en ningún caso, un periodo superior a seis meses continuados en un periodo de un año a contar desde el día de su inicio.

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

En las reducciones de jornada con disminución proporcional de retribuciones contempladas en los puntos anteriores la Generalitat mantendrá el 100% de la cotización a la Seguridad Social del personal afectado, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal.

3. El personal que ocupe puestos de trabajo con componente de desempeño del complemento de puesto de trabajo que comporten una jornada de ~~36,15~~ **35** horas semanales, podrá solicitar una jornada reducida, continua e ininterrumpida de las 9 a las 14 horas, o las equivalentes si el puesto desempeñado está sujeto a turnos, percibiendo un ~~75~~ **80** por 100 del total de sus retribuciones.

Para la concesión de esta jornada reducida se requerirá que la persona solicitante acredite la existencia de circunstancias personales distintas de las previstas en el apartado 1 que justifiquen su necesidad, debiendo motivarse su denegación.

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

a) Por las causas previstas en los apartados a) y b) del número 1, siempre que no superen la hora diaria y ~~se acredite que el personal empleado público convive con las personas por las que se concede la reducción.~~³

En el supuesto de guarda legal de niñas o niños de 12 años o menores se requerirá, además de lo previsto en el párrafo anterior, que se acredite que la o el menor requiere especial dedicación, **que la reducción se solicite por dos o más menores de esta edad, que se trate de familia monoparental o monomarental o que el menor tenga 3 años o menos.**

³ Por similitud con la figura de persona cuidadora en el entorno familiar, regulada en el artículo 32 Decreto 62/2017, de 19 de mayo, del Consell, por el que se establece el procedimiento para reconocer el grado de dependencia a las personas y el acceso al sistema público de servicios y prestaciones económicas, que no exige convivencia sino exige en el punto 5.d) "Residir legalmente en la Comunitat Valenciana, estando empadronada a una distancia del domicilio de la persona beneficiaria que permita el normal desarrollo de los cuidados, y que en ningún caso superará los 20 km"

b) En el supuesto previsto en el apartado c) del número 1, siempre que no superen la hora diaria.

c) Durante un plazo máximo de 6 meses, a contar desde la fecha de finalización del permiso correspondiente, el personal empleado público podrá disfrutar de una reducción de jornada de una hora diaria, por adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción, de un menor de más de 12 meses, que por sus circunstancias y experiencias personales debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar.

d) Cuando por razones de enfermedad muy grave sea preciso atender el cuidado del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar de primer grado, el personal empleado público tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50 por 100 de la jornada laboral, **acumulable en jornadas completas**, con carácter retribuido y por el plazo máximo de un mes.

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

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

En el supuesto de que hubiera más de un beneficiario de este derecho que fuera personal de la administración del Consell o de sus organismos autónomos, podrán disfrutar del mismo de forma parcial, respetando en todo caso el plazo máximo.⁴

5. Las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de un tercio de la jornada sin reducción de haberes, o bien de un cincuenta por ciento de la jornada, con una reducción de haberes correspondiente a la diferencia entre el tercio y la mitad de aquella

6. El personal que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y las hijas e hijos de las personas heridas y fallecidas, siempre que ostenten la condición de personal empleado público y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, tendrá derecho a una reducción de jornada en los mismos términos previstos en el apartado anterior para las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer.

7. El personal que se reincorpore al servicio efectivo tras la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia podrá solicitar, durante el plazo máximo de un mes desde la fecha del alta médica, una reducción de hasta el 25 por 100 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 de radioterapia o quimioterapia.**

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

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

1. Las reducciones de jornada previstas en el artículo 7 son incompatibles entre sí, a

⁴ Previsión contenida en el vigente Decreto 175/2006

excepción de las de los apartados 7.1.c), 7.5 y 7.6, que serán compatibles con las restantes.

La solicitud indicará la fecha de inicio de la reducción y su concreción horaria.

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

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

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

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

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

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

7. El personal deberá informar al o a la responsable de su unidad administrativa, con quince días de antelación, de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

8. Las limitaciones previstas en los apartados cuatro y seis del presente artículo, no serán de aplicación a las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer que disfruten de una reducción de jornada por esta causa.

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

SECCIÓN 2ª. HORARIO DE TRABAJO

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

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

1. La parte principal, llamada de tiempo fijo o estable, será de cinco horas y media diarias, y será de permanencia obligatoria para todo el personal entre las 9 y las 14 horas y 30 minutos de lunes a viernes.

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

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

- a) Las 7.30 a las 9 horas y las 14.30 a las 18 horas de lunes a miércoles
- b) Las 7.30 a las 9 horas y las 14.30 a las 20.30 horas de los jueves, salvo que éste sea festivo, inhábil o exento de asistencia al trabajo, en cuyo caso se realizará el día hábil inmediatamente anterior.

c) Las 7.30 a las 9 horas y las 14.30 a las 16 horas de los viernes.

4. Durante los meses de ~~junio a septiembre~~ **mayo a octubre**, así como en los periodos de vacaciones escolares de Navidad y Pascua, la parte variable del horario se deberá realizar dentro de la siguiente distribución horaria:

- a) Las 7.30 a las 9 horas y las 14.30 a las 18 horas de lunes a jueves.
- b) Las 7.30 a las 9 horas y las 14.30 a las 16 horas de los viernes.

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

Artículo 10. **Horario de trabajo del personal de servicios no burocráticos, incluido el personal que presta sus servicios en los centros educativos públicos.**

1. Se excluye del horario regulado en el artículo anterior, a todo aquel personal que, por razón de la actividad desempeñada, tenga que realizar uno distinto, sin que en ningún caso se pueda exceder el cómputo del horario anual que se establece de forma general.

2. Los horarios por razón de la actividad, los determinará el órgano competente en materia de personal, previa negociación con las organizaciones sindicales que tengan la condición de representativas en el ámbito correspondiente y tras ser oída la junta de personal que proceda, debiendo ser aprobados con anterioridad a la finalización del año anterior a su entrada en vigor.

3. En concreto, en los centros de trabajo en que se preste servicio a turnos o **sean de atención directa**⁵, los horarios **del personal de tareas no burocráticas**⁶ se regirán por las siguientes previsiones:

a) El horario será elaborado anualmente, **en los términos de los pactos o acuerdos alcanzados en las Mesas correspondientes**, por la Dirección Territorial u órgano del que dependa a propuesta de la dirección del centro, previa negociación con las organizaciones sindicales que tengan la condición de representativas en el ámbito correspondiente y tras ser oída la junta de personal que proceda, debiendo ser aprobado por el órgano competente en materia de personal con anterioridad a la finalización del año anterior a su entrada en vigor.

Se dispondrá de un descanso entre jornadas de un mínimo de 12 horas.

Con carácter general, las jornadas de trabajo no deberán superar las nueve horas.

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

⁵ Existen centros incluidos en este punto en los que no realizan turnos (colegios de educación especial, por ejemplo). Contemplar la circunstancia de la atención directa engloba estos centros.

⁶ En estos centros hay personal administrativo, auxiliar de gestión, etc., cuyo horario es idéntico al realizado en las dependencias administrativas, y que no deben regirse por lo previsto en este artículo. De lo contrario podrán quedar excluidos, por ejemplo, de la posibilidad de la flexibilidad horaria tal como está redactada en el borrador propuesto.

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

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

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

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

4. Regirá idéntico procedimiento para la **determinación del personal localizable y las condiciones de dicha localización, así como para la** aprobación del sistema de compensación horaria, ~~no~~ siendo de aplicación **como mínimo la** ~~el~~ prevista en el artículo 4.3 del presente decreto.

Artículo 11. **Otras exclusiones**

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

Artículo 12. **Recuperación de horas**

1. La diferencia en cómputo semanal entre la jornada que tenga que realizar el personal por razón del puesto que ocupe y la efectivamente prestada, podrá ser objeto de recuperación dentro del mes natural en que se haya producido, o de los dos meses siguientes al mismo. **Dentro del mismo periodo podrá ser objeto de compensación, dentro de la parte flexible del horario y hasta un máximo de 2 horas semanales, el exceso horario no regulado en el artículo 4.3.**

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

Artículo 13. **Fiestas**

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

a) El día 18 de marzo, el personal cuyo centro de trabajo radique en la ciudad de

Valencia o en aquellos otros municipios de la provincia donde se celebren fiestas de fallas.

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

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

2. Cuando el día exento de asistencia al trabajo previsto en el apartado anterior coincida en festivo o inhábil, se sustituirá por otro día dentro de la semana de fiestas locales de dicho año, la dirección general competente en materia de función pública establecerá, mediante circular, el día concreto exento de asistencia al trabajo en este supuesto.

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

4. No computará en los cinco días laborables previstos en el apartado anterior el día exento de asistencia al trabajo ni el que pueda sustituirlo, en su caso. **Si las necesidades del servicio lo permiten, el personal podrá acumular en un día laborable de la semana de fiestas locales parte de la reducción horaria reflejada en el artículo 6.2.a).**

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

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

7. Se exceptúan de los horarios generales las respectivas semanas de fiestas de cada uno los municipios de la Comunidad Autónoma en que radique el puesto de trabajo, en las que regirá el horario de 09.00 a 14.00 horas.

8. Desde el 1 de **mayo** junio al ~~30 de septiembre~~ **31 de octubre**, ambos inclusive, y en los periodos de vacaciones escolares de Navidad y Pascua, la jornada de trabajo se reducirá en dos horas y medio semanales respecto a la general o especial que corresponda realizar.

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

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

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

a) Quienes tengan a su cuidado directo personas de 65 años o mayores que requieran una especial dedicación.

b) Para quien que tenga a su cuidado directo, hijos o hijas de ~~12~~ **14** años o menores, así como niños o niñas en acogimiento, preadoptivo o permanente, de dicha edad.

c) Para quien tenga a su cargo a un familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad o persona legalmente bajo su guarda y/o custodia, con enfermedad grave, debidamente acreditada con indicación expresa de la necesidad

de cuidados específicos, e con un grado de discapacidad igual o superior al 65% o en situación reconocida de dependencia.

d) Para las funcionarias en estado de gestación

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

f) En el caso de ser padre o madre de familia numerosa de categoría general, hasta que el o la menor de los hijos

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

a) Quienes tengan hijos o hijas, así como niños o niñas en acogimiento, preadoptivo o permanente, con diversidad funcional, con el fin de conciliar cuando coincidan, los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como otros centros donde estas personas reciban atención, con los horarios de los puestos de trabajo.

b) En el caso de ser padre o madre de familia numerosa de categoría especial, hasta que el o la menor de los hijos o hijas alcance la edad de 12 años.

c) En el caso de ser padre o madre de familia monoparental o monomarental hasta que el o la menor alcance la edad de 12 años.

d) En el caso que haya sido declarada persona cuidadora en el entorno familiar de una persona en situación de dependencia.

3. La posibilidad de flexibilidad prevista en el apartado primero, podrá ser de dos horas en los casos de familias monoparentales o monomarentales.

4. La flexibilidad en el cumplimiento del horario regulada en el apartado anterior en ningún caso supondrá reducción de la jornada laboral, debiendo la empleada o el empleado recuperar dichas horas conforme se dispone en el artículo 12.

5. El personal de servicios no burocráticos podrá hacer uso de esta flexibilidad si lo permite la atención básica a las necesidades de dicho servicio. Para ello, la persona titular de la dirección del centro fijará los supuestos o las franjas horarias en que dicho personal puede hacer uso de la flexibilidad.⁷

Artículo 15. **Descanso semanal**

1. El personal tendrá derecho a 48 horas continuadas de descanso por cada período semanal trabajado, siempre que su aplicación no impida la cobertura de los servicios que se presten, en cuyo caso se fijará la aplicación de este descanso, previa comunicación y tras ser oído el órgano de representación unitaria correspondiente.

2. En los centros de trabajo que se preste el servicio a turnos, el disfrute de las cuarenta y ocho horas de descanso coincidirá como mínimo, necesariamente, con un fin de semana al mes.

Artículo 16. **Pausa diaria**

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

⁷ Excluir de esta flexibilidad a todo el personal de servicios no burocráticos, a pesar de que concurran las mismas circunstancias de necesidad, merece un esfuerzo por procurar que esta medida alcance a todo el personal que pueda necesitarlo, excluyendo los casos que no sea factible o limitándola en lo que resulte indispensable para garantizar la prestación del servicio concreto.

2. El personal de servicios burocráticos o unidades de índole similar hará uso de ella, preferentemente, entre las 10 y las 12 horas.

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

Artículo 17. **Control de horario**

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

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

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

1. Las oficinas de las sedes centrales de las Consellerías, de las sedes principales de sus delegaciones, direcciones o servicios territoriales y las oficinas PROP prestarán el servicio de información administrativa general y registro de documentos en horario general de apertura al público de 9h a ~~15h~~ 14h30m de lunes a jueves y de ~~9h a 14h30m~~ los viernes.

2. Los jueves, al menos en una oficina PROP de cada capital de provincia se prolongará el servicio de información administrativa general y registro de documentos desde las ~~15h~~ 14h30m hasta las 19h ininterrumpidamente. Este horario complementario será atendido por el personal que ocupe puestos de trabajo con funciones de realización del horario especial de la unidad de registro. Las oficinas en que se prestará este servicio, serán publicitadas por el órgano competente en la materia, a través de la página web de la GVA.

3. Durante la semana de fiestas locales correspondiente a cada emplazamiento el horario de servicio de información administrativa general y registro de documentos que regirá será de 9h a 14h de lunes a viernes.

4. Desde el 1 de junio ~~mayo~~ al 30 de septiembre ~~31 de octubre~~, ambos inclusive, y en los periodos de vacaciones escolares de Navidad y Pascua, el horario de atención al público será el previsto en el apartado primero de este artículo.

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

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

Artículo 19. **Justificación de ausencias**

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

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

unidad de personal u órgano o persona responsable, con preferencia durante la hora después del inicio de la jornada, salvo causas justificadas que lo impidan. En todo caso, una vez reincorporado a su puesto, deberá presentar justificante expedido por el facultativo competente.

b) Ausencia por incapacidad temporal, **accidente laboral, enfermedad profesional, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural**: El personal deberá presentar el parte médico acreditativo de la baja en el plazo de tres días contados a partir del día de su expedición, y los partes de confirmación deberán ser entregados en el centro de trabajo como máximo el tercer día hábil siguiente a su expedición. Si no se entregan los citados partes, se descontarán en nómina los días de ausencia, en los términos y condiciones previstos en el punto 4 del presente artículo.

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

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

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

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

Asimismo, tendrán la consideración de justificadas las faltas de asistencia al trabajo de quienes hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y las hijas e hijos de las personas heridas y fallecidas, siempre que ostenten la condición de personal empleado público y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente.

CAPÍTULO III

Permisos

Artículo 20. *Permisos del personal empleado público*

El personal, previa comunicación al órgano competente, podrá disfrutar de los permisos establecidos en los artículos siguientes, en los términos previstos en los mismos, no siendo necesaria la autorización con carácter previo excepto en el supuesto previsto en el artículo 37.

El disfrute de los permisos determinados por un hecho causante se iniciará, salvo indicación expresa, el primer día laborable tras dicho hecho.⁸

Artículo 20.bis. Permiso por celebración de matrimonio o unión de hecho⁹

⁸ El Tribunal Supremo en sentencia 145/ 2018 ya ha determinado que los permisos se toman a partir del primer día laborable de trabajo del solicitante

⁹ Para mantener el permiso contemplado en el artículo 21 del vigente Decreto

1. El personal tendrá derecho a permiso el día de la celebración de su matrimonio o inscripción de su unión de hecho.

2. Asimismo, el personal tendrá derecho a permiso el día de la celebración del matrimonio o inscripción de la unión de hecho de sus padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos, hijos del cónyuge o pareja de hecho, nietos y abuelos.

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

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

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

2. Este permiso puede acumularse al período vacacional y no se disfrutará necesariamente a continuación del hecho causante.

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

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

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

2. El personal empleado público tendrá derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para la realización y previa justificación de la necesidad, dentro de la jornada de trabajo

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

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

Artículo 24. **Permiso por parto**

1. El permiso por parto tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, que se ampliará en dos semanas más en el supuesto de diversidad funcional de la hija o hijo y, por cada hija o hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

El padre también podrá hacer uso de la totalidad o de la parte que reste del permiso cuando la madre se encuentre incapacitada para ejercer la opción.

2. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de

descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

3. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

4. En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

5. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Artículo 25. **Permiso por adopción, guardada con fines de adopción o acogimiento.**

1. Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de diversidad funcional del o la menor adoptada o acogida y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

También se ampliará en dos semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores con más de seis años de edad que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

2. El cómputo del plazo se contará a elección del personal, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

3. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de diversidad funcional del o la menor adoptada o acogida.

4. Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

5. En los casos de adopción o acogimiento internacional, si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado o adoptada, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Este permiso podrá fraccionarse o ser continuado, en función de la tramitación que se requiera en el citado país de origen del menor

Con independencia de este permiso de hasta dos meses y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

6. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Artículo 26. *Disfrute a tiempo parcial de los permisos por parto y por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.*

1. Los permisos por parto o por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento podrán disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial.

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

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

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

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

a) Este derecho podrá ser ejercido tanto por la madre como por el padre, y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del periodo de descanso.

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

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

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

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

4. Cuando lo permita la organización del trabajo, se concederá a la o al interesado la parte de jornada solicitada para el disfrute del permiso a tiempo parcial que convenga a sus intereses personales.

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

Artículo 27. *Permiso por lactancia.*

1. Por lactancia de una hija o hijo menor de doce meses, el personal tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

2. Este derecho se genera por cualquiera de las dos personas progenitoras independientemente de la situación laboral de la otra y, en el caso de que ambos trabajen, podrá ser ejercido indistintamente por cualquiera de ellos, de forma total o parcial, siempre que no sea utilizado por los dos al mismo tiempo.
3. Igualmente se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.
4. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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

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

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

1. Los órganos competentes en materia de personal podrán conceder, siempre que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente trabajen, una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad y como máximo el ochenta **noventa y nueve** por cien de la duración de aquella percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de la o el hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas), **las incluidas en el Anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio** o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y **o** requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por los informes del órgano correspondiente de la Administración Sanitaria y, como máximo, hasta que la o el menor cumpla los 18 años. **En todo caso, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:**

- a) Cuando tenga lugar un ingreso hospitalario.
- b) Durante el tratamiento continuado de la enfermedad o necesidad del cuidado directo, continuo y permanente, tanto en el hospital como en el domicilio familiar tras el diagnóstico de la enfermedad. Para el supuesto de enfermedades graves, distintas del cáncer, recogidas en el Anexo, el tratamiento en el domicilio familiar no es equiparable al ingreso hospitalario, salvo que el correspondiente informe facultativo así lo determine.
- c) Cuando se origine una recaída o reagudización del cáncer o de la enfermedad grave, incluidos aquellos supuestos en los que no sea necesario un nuevo ingreso hospitalario, y requieran de un cuidado directo, continuo y permanente.

En los anteriores supuestos, el hecho de que los hijos, hijas o menores enfermos estén escolarizados no impide apreciar, en cada supuesto concreto y de conformidad con el correspondiente informe médico, que concurren las circunstancias exigidas para la concesión del permiso.

En los casos de separación, divorcio o nulidad del matrimonio, si ambos, tuvieran derecho al permiso, éste podrá ser reconocido a favor de quien se determine de común acuerdo. A falta de acuerdo y de previsión judicial expresa, se concederá el permiso a quien ostente la custodia y en caso de ser compartida, a quien la tenga asumida en el periodo correspondiente.

Asimismo, de forma excepcional podrá solicitar el permiso el cónyuge o pareja de hecho

de los progenitores, guardadores, acogedores o tutores con hijos e hijas o personas sujetas a tutela ordinaria, guarda o acogimiento, salvo que su ejercicio sea requerido por el otro progenitor.

El requisito de que ambos progenitores, guardadores con fines de adopción, acogedores o tutores legales trabajen, no se exigirá en los siguientes supuestos:

a) Si el ingreso tuviera lugar en un centro hospitalario situado a una distancia que impida el desplazamiento de ida y vuelta en el mismo día, por encontrarse a una distancia superior a 120 km del domicilio familiar, o requerir un tiempo de desplazamiento desde el citado domicilio superior a dos horas.

b) Cuando se trate de familia monoparental o monomarental, entendiéndose por tal la constituida por una única persona progenitora, guardadora, acogedora o tutora y los hijos, hijas, personas tuteladas o menores sujetos a guarda o acogimiento que convivan con ella. También, a efectos de la solicitud del permiso, tendrán esta consideración las mujeres declaradas víctimas de violencia de género. En estos casos, el permiso les corresponderá con carácter íntegro en las condiciones que se establecen en el presente Decreto.

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

3. Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, por éstos se podrá limitar el ejercicio simultáneo del derecho a la reducción de jornada, por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

3. En los casos de separación, divorcio o nulidad del matrimonio, si ambos progenitores, guardadores con fines de adopción, acogedores o tutores legales, tuvieran derecho al permiso, éste podrá ser reconocido a favor de quien se determine de común acuerdo. A falta de acuerdo y de previsión judicial expresa, se concederá el permiso a quien ostente la custodia y en caso de ser compartida, a quien la tenga asumida en el periodo correspondiente.

Asimismo, de forma excepcional y siempre que estén incluidos en el ámbito de aplicación del presente Decreto, podrá solicitar el permiso el cónyuge o pareja de hecho de los progenitores, guardadores, acogedores o tutores con hijos e hijas o personas sujetas a tutela ordinaria, guarda o acogimiento, afectados por cáncer u otra enfermedad grave, salvo que su ejercicio sea requerido por el otro progenitor.

4. El permiso consiste en una minoración de la jornada laboral que abarcará al menos la mitad de la duración de la jornada. El porcentaje máximo respecto de dicha jornada será del noventa y nueve por ciento.

El porcentaje concreto del permiso respecto de la jornada de trabajo será fijado conforme a los siguientes criterios:

a) La minoración de la jornada laboral podrá ser de hasta un noventa y nueve por ciento cuando se trate de un ingreso hospitalario ocasionado por cáncer u otra

enfermedad grave, así como cuando esté en fase crítica del tratamiento de acuerdo con el informe médico, tanto si éste requiere hospitalización convencional como hospitalización domiciliaria y en aquellos supuestos en que así se determine con fundamento en el informe del facultativo que atiende a la persona enferma.

b) En supuestos distintos de los regulados en el párrafo anterior el porcentaje será por lo general del cincuenta por ciento. No obstante, se concederá un porcentaje superior, en función del grado de necesidad de cuidado prescrito por informe médico del especialista que atiende a la persona enferma, disponiendo de esta forma de las condiciones adecuadas para su cuidado sin desvirtuar la naturaleza del permiso.

Con carácter general y siempre priorizando el cuidado de las personas enfermas, se hará uso del permiso mediante una minoración de la jornada que se ejercerá diariamente y preferentemente se hará coincidir con las primeras o últimas horas de la jornada, de acuerdo con las necesidades del servicio debidamente justificadas. No obstante, en aquellos supuestos en los que el permiso no alcance a dar respuesta a las necesidades cuya cobertura se pretende, se concederá el ejercicio de este permiso en jornadas completas.

~~4. Con la finalidad de asegurar que este permiso proteja de forma efectiva las necesidades que trata de satisfacer y siempre que resulte compatible con el correcto funcionamiento de los servicios, se podrá autorizar que la reducción de jornada se acumule en jornadas completas por el tiempo que resulte estrictamente necesario.~~

4. El porcentaje concreto del permiso respecto de la jornada de trabajo será fijado conforme a los siguientes criterios:

a) La minoración de la jornada laboral podrá ser de hasta un noventa y nueve por ciento cuando se trate de un ingreso hospitalario ocasionado por cáncer u otra enfermedad grave, así como cuando esté en fase crítica del tratamiento de acuerdo con el informe médico, tanto si éste requiere hospitalización convencional como hospitalización domiciliaria y en aquellos supuestos en que así se determine con fundamento en el informe del facultativo que atiende a la persona enferma.

b) En supuestos distintos de los regulados en el párrafo anterior el porcentaje será por lo general del cincuenta por ciento. No obstante, se concederá un porcentaje superior, en función del grado de necesidad de cuidado prescrito por informe médico del especialista que atiende a la persona enferma, disponiendo de esta forma de las condiciones adecuadas para su cuidado.

Con carácter general y siempre priorizando el cuidado de las personas enfermas, se hará uso del permiso mediante una minoración de la jornada que se ejercerá diariamente y preferentemente se hará coincidir con las primeras o últimas horas de la jornada, de acuerdo con las necesidades del servicio debidamente justificadas. No obstante, en aquellos supuestos en los que el permiso no alcance a dar respuesta a las necesidades cuya cobertura se pretende, se concederá el ejercicio de este permiso en jornadas completas.

5. La solicitud, cuando las circunstancias lo permitan, se presentará con antelación suficiente para permitir su valoración y la adecuada planificación de los recursos humanos.

El plazo para resolver el procedimiento será de veinte días hábiles, pudiendo concederse el permiso de forma cautelar hasta que se dicte la correspondiente resolución, en aquellos supuestos en los que la gravedad de la circunstancia sobrevenida no haya permitido formular la solicitud con la antelación suficiente para su adecuada valoración. De no recaer resolución expresa a la solicitud ésta se entenderá estimada.

En la resolución por la cual se conceda el permiso se hará constar la fecha de inicio del mismo.

El permiso se concederá por un periodo inicial de hasta un mes. No obstante, mientras subsista la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente se prorrogará por otros periodos de hasta dos meses.

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

Asimismo, si es el informe el que determina un plazo mayor, hasta que este se agote, no será necesaria la prórroga.

Para la concesión de la prórroga se requerirá la presentación de una solicitud con un nuevo informe médico emitido según lo establecido en el punto 3 del procedimiento. Este trámite no será necesario para la primera prórroga cuando en el informe médico anteriormente presentado se exprese un período mínimo de tiempo durante el cual se prevea la persistencia del cuidado directo, continuo y permanente que supere el mes.

No obstante, si ello supusiera un cambio en el porcentaje del permiso concedido, se requerirá la solicitud de prórroga a la que se adjuntará un nuevo informe médico.

En el supuesto de permiso en jornadas completas, se concederá por un periodo inicial de hasta dos meses, prorrogables por periodos de igual duración en caso de continuar las circunstancias que lo justifican y hasta que las mismas subsistan.

6. Este permiso se extinguirá:

- a) Cuando desaparezca la causa que generó su concesión.
- b) Cuando alguna de las personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente trabajen cese en su actividad laboral, salvo en los supuestos previstos en el apartado 1 que excepcionan el requisito de que ambos trabajen.
- c) Cuando desaparezca la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente, debido a la mejoría o alta médica de la persona enferma, según el correspondiente informe del facultativo médico responsable de su asistencia sanitaria.
- d) Cuando cese la convivencia en los casos de mayoría de edad del hijo o hija o persona sujeta a tutela.
- e) Cuando finalice el acogimiento, la guarda o la tutela.

El personal beneficiario del permiso objeto del presente Decreto deberá comunicar cualquier circunstancia que implique la extinción del derecho al mismo.

Artículo 30. **Permiso por paternidad**

1. El padre o el otro progenitor, tendrá derecho a seis semanas ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

2. El disfrute será ininterrumpido salvo la última semana, que cuando así lo solicite al inicio del permiso el progenitor que vaya a disfrutar del mismo, podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento de la hija o el hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa.

3. Igualmente, cuando así se solicite previamente, el órgano competente en materia de personal en el que se preste servicios podrá autorizar, que el inicio del permiso tenga lugar en una fecha posterior a la del nacimiento de la hija o hijo, la resolución judicial o la

decisión administrativa, siempre que sea antes de la finalización del permiso o de la suspensión del contrato por parto, adopción o acogimiento del otro progenitor, o inmediatamente después de su finalización.

La denegación deberá ser motivada, debiendo acreditarse mediante informe suscrito por el órgano competente en materia de personal, que con la concesión del retraso del inicio del permiso a una fecha posterior, llegada ésta, se alterará de forma grave el normal funcionamiento de los servicios públicos. En el informe por el que se deniegue la solicitud, deberán constar los datos objetivos que acrediten esta alteración así como las consecuencias de la ausencia de la persona solicitante.

4. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los artículos 24 y 25.

Artículo 31. Disposiciones comunes a determinados permisos.

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

2. El personal empleado público que haya hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

Artículo 32. Permiso por estado de gestación.

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

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

Artículo 33. Permiso por daños consecuencia de la actividad terrorista.

1. Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, el personal funcionario que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y las hijas e hijos de las personas heridas y fallecidas, siempre que ostenten la condición de personal funcionario y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como aquellas funcionarias y funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables.

2. Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se

concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida.

Artículo 34. **Permiso por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.**

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

- a) Consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante el tiempo indispensable para su realización.
- b) Reuniones de coordinación **y tutorías** de sus centros de educación especial.
- c) Consultas de apoyo adicional en el ámbito socio-sanitario.

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

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

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

Artículo 35. **Permiso por fallecimiento**

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

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

3. Los días en que se haga uso de este permiso deberán ser consecutivos e inmediatamente posteriores al hecho causante **al primer día de trabajo**.¹⁰

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

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

Artículo 36. **Permiso por accidente o enfermedad grave**

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

2. Cuando se trate de accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo

¹⁰ El Tribunal Supremo en sentencia 145/ 2018 ya ha determinado que los permisos se toman a partir del primer día laborable de trabajo del solicitante

grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

3. Se tendrá derecho a este permiso cada vez que se acredite nuevamente una situación de gravedad de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3.9 del presente decreto.

4. En el caso de que la hospitalización fuese inferior a los días a que por enfermedad grave se tiene permiso y no mediase certificado de gravedad, este permiso se reducirá a los días que efectivamente el familiar de la persona afectada haya estado hospitalizado.

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

Artículo 37. **Permiso por exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud.**

El personal dispondrá de permiso durante el día del examen para concurrir a pruebas selectivas para el ingreso en cualquier Administración Pública, a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, aunque la realización del ejercicio sea compatible con la jornada laboral.

Artículo 38. **Permiso por traslado de domicilio habitual.**

1. El personal dispondrá de un día por traslado de su domicilio sin cambio de localidad de residencia, aportando justificante acreditativo. **Si la unidad familiar está integrada por más de dos personas, la duración del permiso será de dos días laborables.**

2. Cuando exista cambio de localidad de residencia, este permiso será de dos días, **y de tres días laborables en caso que la unidad familiar está integrada por más de dos personas.**

3. **El permiso se entenderá referido al día en que se produzca el efectivo traslado de domicilio y, cuando tenga una duración superior a un día, se disfrutará con carácter ininterrumpido.**

Artículo 39. **Permiso por deber inexcusable.**

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

2. Se entenderá por deber de carácter público y personal:

a) Citaciones de juzgados, tribunales de justicia, comisarías, o cualquier otro organismo oficial.

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

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

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

e) Cumplimiento de obligaciones que generen al interesado una responsabilidad de orden civil, social o administrativa.

3. No tendrá la consideración de deber inexcusable de carácter público y personal, la asunción voluntaria de actividades privadas aunque se ejerzan en órganos que participen en funciones públicas de carácter administrativo, como pueden ser, entre otros, los Colegios Profesionales o los Claustros Universitarios.

Artículo 40. **Permiso por funciones representativas y formación.**

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

CAPÍTULO IV
Licencias

Artículo 41. **Licencias del personal empleado público.**

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

SECCIÓN 1ª. LICENCIAS RETRIBUIDAS

Artículo 42. **Licencia por asuntos propios.**

1. Cada año natural, y hasta el día 15 de febrero del año siguiente, se podrá disfrutar de hasta 6 días por asuntos propios o particulares, así como de los días adicionales previstos en el apartado 8 de este artículo y en el artículo 43.

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

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

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

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

5. El personal funcionario interino y personal laboral temporal podrá disfrutar de dicha licencia a razón de un día por cada dos meses completos trabajados en la administración de la Generalitat. **Los periodos trabajados en diversos contratos o nombramientos, dentro de un mismo año, que no hayan dado lugar al disfrute de uno de esos días o de los días adicionales que, en su caso, correspondan, se acumularán al objeto de hacer efectiva esta licencia.**

6. Los días de asuntos propios anuales podrán ser acumulados a los permisos de maternidad, lactancia, paternidad, acogimiento y adopción, aun habiendo expirado ya el año a que tal período corresponda.

7. Los 6 días anuales de asuntos propios corresponderán por año natural de prestación de servicios efectivos. En los casos de licencia sin retribución o de reingreso, cuando el tiempo de servicios prestados fuese menor, se disfrutarán un número de días proporcional al tiempo trabajado, a razón de un día por cada dos meses trabajados, redondeándose al alza a favor del personal solicitante. Esta previsión no se aplicará al supuesto de

reingreso después de haber disfrutado de una excedencia por cuidado de hijas e hijos o familiares, situación que se entenderá como de trabajo efectivo.

8. Además de los días por asuntos propios que se establezcan, el personal tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

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

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

Artículo 43. **Días compensatorios.**

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

2. Así mismo, cada año natural, y como máximo, se concederá un día de permiso **cuando por cada día que** coincida con sábado alguna festividad de ámbito autonómico o de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las comunidades autónomas.

Artículo 44. **Licencia por cursos externos.**

1. Se entiende por cursos externos, todos aquellos que se realicen a requerimiento de la Administración y no hayan sido convocados, organizados u homologados por el órgano competente en materia de formación de la administración de la Generalitat, por otros centros de formación del personal empleado público de la Generalitat o en el marco de los acuerdos de formación para el empleo de las administraciones públicas.

2. El órgano competente en materia de personal, cuando no lo impidan las necesidades del servicio y previa conformidad de la persona interesada, podrá conceder hasta cuarenta horas al año para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, retribuidas cuando coincidan con el horario de trabajo y el contenido de los mismos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional administrativa.

3. La denegación de la licencia deberá ser motivada.

4. Cuando el curso a realizar exceda de las 40 horas al año, procederá la tramitación de la licencia prevista en el artículo siguiente.

Artículo 45. **Licencia por estudios.**

1. La dirección general competente en materia de función pública, previa conformidad de la persona interesada y a requerimiento de los órganos competentes en materia de personal de la conselleria u organismo en la que se preste servicios, podrá conceder licencia para realizar estudios sobre materias directamente relacionadas con el puesto de trabajo o la carrera profesional administrativa

2. La licencia por estudios podrá ser concedida por un periodo no superior a doce meses. A la solicitud deberá acompañarse:

a) Memoria de las necesidades formativas y de mejora en la calidad y prestación del servicio, que justifiquen la concesión de la licencia.

b) Memoria del curso o prácticas a realizar.

c) Memoria del coste previsto y la procedencia de los fondos destinados a su financiación.

3. El curso deberá contar previamente con el informe favorable del órgano competente en materia de formación.

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

5. Al finalizar el período de licencia por estudios el personal beneficiario presentará al órgano competente en materia de formación, una memoria global del trabajo desarrollado así como una certificación de los estudios realizados.

La no presentación por parte de la persona beneficiaria de la memoria y la certificación académica correspondiente implicará la obligación de reintegrar las retribuciones percibidas.

6. En cualquier momento que se aprecie que la persona seleccionada no cumple los requisitos establecidos en el apartado primero de este artículo se le revocará la licencia por el mismo órgano que resolvió su concesión.

7. Dicha licencia se podrá solicitar cada cinco años, siempre que estos se hayan prestado en servicio activo ininterrumpidamente.

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

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

En este supuesto, no serán de aplicación las previsiones de los apartados 2 a 7 del presente artículo.

Artículo 46. *Licencia por participación en programas acreditados de cooperación internacional.*

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

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

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

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

SECCIÓN 2ª. LICENCIAS SIN RETRIBUCIÓN

Artículo 47. **Disposiciones comunes a las licencias sin retribución.**

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

Artículo 48. **Licencias por interés particular.**

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

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

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

3. La Administración, mientras dure esta licencia sin retribución, mantendrá al personal en alta especial en el régimen de previsión social que corresponda.

4. Esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, a los efectos de antigüedad y consolidación de nivel competencial.

De la previsión anterior se excluye el caso del cómputo de las vacaciones anuales. En este supuesto, y cuando coincida con un mes natural o lo supere, deberá descontarse de la vacación anual el tiempo proporcional de la licencia sin retribución disfrutada.

Artículo 49. **Licencia por enfermedad de familiares o cualquier persona que legalmente se encuentre bajo su guarda o custodia.**

1. En el caso de que el cónyuge, pareja de hecho, familiar en línea directa o colateral hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, que conviva con la persona solicitante, o cualquier persona que, legalmente, se encuentre bajo su guarda o custodia, padezca enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada, podrá solicitarse una licencia por enfermedad de familiares, con una duración máxima de un año.

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

Artículo 50. **Licencia para perfeccionamiento profesional.**

1. La Dirección General competente en materia de función pública, a solicitud de la persona interesada, podrá conceder licencias no retribuidas, de una duración máxima de tres meses al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan. **Esta licencia podrá acumularse hasta un periodo máximo de nueve meses consecutivos.**

2. El órgano competente en materia de personal deberá informar favorablemente la concesión de la licencia.

3. La Administración mantendrá al personal con alta especial, en el régimen de previsión

social que corresponda, mientras dure la licencia sin retribución.

4. Esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

CAPÍTULO V

Vacaciones

Artículo 51. *Duración de las vacaciones.*

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

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

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

Artículo 52. *Régimen de disfrute de las vacaciones.*

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

a) Al menos la mitad de los días de vacaciones anuales deberán ser disfrutados, preferentemente, durante los meses de junio a septiembre.

b) Las vacaciones se disfrutarán en periodos mínimos de siete días naturales consecutivos.

c) No obstante lo anterior, 5 días del total de las vacaciones que correspondan, podrán disfrutarse de forma independiente, sin que resulte de aplicación las limitaciones previstas en las letras a) y b).

2. El personal podrá solicitar la interrupción del período vacacional durante el tiempo que medie hospitalización justificada no voluntaria que no conlleve incapacidad temporal, pudiendo disfrutar posteriormente los días que le resten de vacaciones de acuerdo con lo previsto en el apartado anterior.

3. Cuando las situaciones de incapacidad temporal, permiso por parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, permiso de paternidad, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo, impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional éste se viera interrumpido por sobrevenir una de dichas situaciones, este periodo se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el caso concreto de la incapacidad temporal, no deberán haber transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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

No obstante lo anterior, cuando se produzca el cese del personal interino o laboral temporal antes de completar el año de servicio y no pudiera disfrutar de las vacaciones por necesidades del servicio, tendrá derecho al abono de la parte proporcional de sus vacaciones con cargo al organismo en la que hubiera prestado sus servicios. En caso de

que la causa del cese viniera motivada por un nuevo nombramiento como personal funcionario interino o laboral temporal de la Administración de la Generalitat se computarán los servicios prestados como personal interino o como personal laboral temporal a efectos del cómputo del período de vacaciones en el nuevo destino, sin que proceda abono alguno por compensación.

5. En el supuesto de jubilación, los 22 días hábiles de vacaciones se disfrutarán en proporción al tiempo trabajado durante el año natural de la misma, mientras que los días adicionales de vacaciones por antigüedad, se podrán disfrutar íntegramente antes de la fecha de jubilación, sin que se aplique el referido criterio de proporcionalidad.

Artículo 53. **Solicitud de vacaciones.**

1. Los órganos competentes en materia de personal solicitarán, con la suficiente antelación, que las diferentes unidades administrativas manifiesten la opción de vacaciones del personal que forma parte de las mismas.

2. En el supuesto de que el personal empleado público desee disfrutar de todas o parte de sus vacaciones con anterioridad a esta fecha, deberá solicitarlas al responsable de su unidad administrativa con un mes de antelación a la fecha prevista para su inicio.

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

4. En el caso de que, por razones justificadas, cualquier persona al servicio de la Generalitat desee alterar su período de vacaciones ya concedido, podrá solicitar un cambio mediante petición formal dirigida al órgano competente en materia de personal, tramitada a través de la persona responsable de su unidad, quien deberá informar sobre la oportunidad de conceder lo solicitado.

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

Artículo 54. **Excepciones al régimen general de vacaciones.**

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

Artículo 55. **Derechos relacionados con el período vacacional.**

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

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera. Jornada de trabajo

Cuando la normativa de carácter básico, establezca para el personal del sector público una jornada de trabajo superior a las contempladas en el presente Decreto, se efectuarán los ajustes correspondientes en los términos y condiciones previstos en la misma.

Disposición Adicional Segunda. Bolsa de horas por motivos de conciliación personal, familiar y laboral

Previa negociación colectiva se podrá regular una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5 por 100 de la jornada anual, con carácter recuperable en el periodo de tiempo que así se determine y dirigida de forma justificada a la adopción de medidas de conciliación para el cuidado y atención de mayores, discapacitados **personas con diversidad funcional**, e hijos menores, en los términos que en cada caso se determinen. En el marco de dicha negociación se deberá regular el periodo de tiempo en el que se generará la posibilidad de hacer uso de esta bolsa de horas, los límites y condiciones de acumulación de la misma, así como el plazo en el que deberán recuperarse.

DISPOSICIONES DEROGATORIAS

Disposición Derogatoria Única. Derogación normativa.

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

2. **No obstante se mantendrá en vigor, en tanto no se oponga al presente decreto, la Circular 1/2013, de 10 de mayo, de la Dirección General de Recursos Humanos, hasta su sustitución por una nueva circular, que será objeto de negociación.**

DISPOSICIONES FINALES

Disposición Final Primera. *Habilitación normativa*

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

Disposición Final Segunda. *Entrada en vigor*

El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*