



AHORA, + UGT.

Administración Local
GUÍA DE CONDICIONES DE TRABAJO

REDUCCIONES DE JORNADA

(Decreto 42/2019, de 22 de marzo)

SUPUESTOS	DURACIÓN	OBSERVACIONES
<p>Por razón de guarda legal de un menor o familiar que requiera especial dedicación</p>	<p>Hasta la mitad de la jornada con disminución proporcional de retribuciones por tener a su cargo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • niño/a de 12 años o menor • o familiares que requieran especial dedicación previa resolución o informe del órgano de la administración sanitaria, o persona con un grado de discapacidad del 33%. 	<p>Cuando la reducción no supere 1 hora diaria no generará deducción de retribuciones, pero en el caso de guarda legal de niños de 12 años o menores, únicamente cuando se acredite por el órgano de la admón. sanitaria que el menor requiere especial dedicación. Tendrá la consideración de familiar el cónyuge o pareja de hecho.</p> <p>Es incompatible con las demás reducciones de jornada. Si varios empleados de la admón. del Consell o de sus OO.AA. (1) tuvieran derecho respecto de un mismo sujeto causante, podrán disfrutarla de forma parcial.</p> <p>Cuando se deje sin efecto, no se podrá disfrutar nuevamente hasta que transcurran como mínimo 3 meses.</p> <p>Se deberá informar de la reincorporación a la jornada ordinaria con 15 días de antelación.</p>
<p>Por razón de convivencia con disminuido físico, psíquico o sensorial con minusvalía igual o superior al 33%</p>	<p>Hasta la mitad de la jornada con disminución proporcional de retribuciones por cuidado directo de disminuido físico, psíquico o sensorial con minusvalía igual o superior al 33% acreditada por el órgano competente y que no desempeñe actividades retribuidas que superen el salario mínimo interprofesional.</p>	<p>Cuando la reducción no supere 1 hora diaria no generará deducción de retribuciones. Es incompatible con las demás reducciones de jornada.</p> <p>Si varios empleados de la admón. del Consell o de sus OO.AA. (1) tuvieran derecho respecto de un mismo sujeto causante, podrán disfrutarla de forma parcial.</p> <p>Cuando se deje sin efecto, no se podrá disfrutar nuevamente hasta que transcurran como mínimo 3 meses. Se deberá informar de la reincorporación a la jornada ordinaria con 15 días de antelación.</p>
<p>Para el personal que por tener reconocido un grado de discapacidad o por razón de larga o crónica enfermedad no pueda realizar su jornada laboral completa</p>	<p>Hasta la mitad de su jornada con disminución proporcional de retribuciones, previa certificación por la UVI.</p>	<p>Cuando la reducción no supere 1 hora diaria no generará deducción de retribuciones. Es compatible con las demás reducciones de jornada.</p> <p>Cuando se deje sin efecto, no se podrá disfrutar nuevamente hasta que transcurran como mínimo 3 meses. Se deberá informar de la reincorporación a la jornada ordinaria con 15 días de antelación.</p>
<p>Personal funcionario que le falte menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa.</p>	<p>Hasta la mitad de la jornada con disminución proporcional de retribuciones. Siempre que resulte compatible con el correcto funcionamiento de su servicio.</p>	<p>Se puede acumular en jornadas completas, sin que pueda suponer en ningún caso un periodo superior a 6 meses continuados en un periodo de un año.</p>

<p>Para atender el cuidado de cónyuge, pareja de hecho o familiar hasta 2º grado por razón de enfermedad muy grave que requiera especial dedicación.</p>	<p>Hasta el 50% de la jornada de carácter retribuido durante el plazo de 1 mes. Si es de 1 hora no conyevara disminución de retribuciones.</p>	<p>Es incompatible con las demás reducciones de jornada. Si existe más de un beneficiario de este derecho que fuera personal de la admón. del Consell o de sus OO.AA. (1), podrá disfrutarse de forma parcial, respetando el plazo máximo. Cuando se deje sin efecto, no se podrá disfrutar nuevamente hasta que transcurran como mínimo 3 meses. Se deberá informar de la reincorporación a la jornada ordinaria con 15 días de antelación.</p>
<p>Por violencia de género</p>	<p>Derecho a reducción de jornada con disminución proporcional de retribuciones para las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, previa acreditación de la situación de violencia ejercida durante el tiempo que los servicios sociales o de salud acrediten.</p>	<p>Si no supera 1 hora no generará deducción de retribuciones. Es compatible con las demás reducciones de jornada.</p>
<p>Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados después del parto (art. 48 g TREBEP y 7.2 D 42/2019)</p>	<p>Derecho a reducción de la jornada hasta un máximo de 2 horas con la disminución proporcional de sus retribuciones.</p>	

FLEXIBILIDAD HORARIA

(Decreto 42/2019, de 24 de noviembre, Resolución de 20 de diciembre de 2005, de la Secretaría General para la A.P., por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la AGE y RDL 5/2015 EBEP)

SUPUESTOS	DURACIÓN	OBSERVACIONES
<p>Flexibilidad horaria por personas dependientes</p>	<p>1 hora diaria para quienes tengan a su cargo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • personas mayores • hijos/as menores de 12 años • personas con discapacidad • y quien tenga a su cargo directo a familiar con enfermedad grave hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad 	<p>Excepcionalmente, la Corporación podrá autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de 2 horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y en casos de familias monoparentales.</p>

Flexibilidad horaria si tienes hijos/as y/o niños/as en acogimiento preadoptivo o permanente con discapacidad	2 horas diarias para quienes tengan hijos/as y/o niños/as en acogimiento, preadoptivo o permanente, con discapacidad.	Para poder conciliar horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial y otros donde reciban atención con los propios horarios de trabajo.
Ausencia del trabajo en el caso de hijos/as con discapacidad	Por el tiempo indispensable	Para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo donde reciba atención o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.
Reordenación del tiempo de trabajo para las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer (art. 49 d) TREBEP)		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, en los términos en los que establezca la A.P. competente en cada caso.
Flexibilidad horaria por violencia de género	2 horas diarias y, en su caso, con adaptación del puesto de trabajo por el tiempo que acrediten los servicios sociales o de salud.	
PERMISOS (no requieren autorización, únicamente comunicación al órgano competente) (Decreto 42/2019, de 22 de marzo y Texto Refundido del RDL 5/2015 EBEP)		
SUPUESTOS	DURACIÓN	OBSERVACIONES
Permiso por celebración de matrimonio o unión de hecho, D. 42/19 art. 21	Permiso durante el día de celebración de su matrimonio o inscripción de la unión de hecho, hasta el segundo grado de consanguinidad.	Si el lugar está a más de 375 km de la localidad de residencia, 2 días naturales consecutivos.
Permiso por matrimonio o unión de hecho, D 42/19 art.21 y art. 48.I TREBEP	15 días naturales y consecutivos, por matrimonio o inscripción en el Registro Oficial de Parejas de Hecho de la CV u otro registró público oficial de uniones de hecho.	Podrá acumularse a vacaciones y a los días de asuntos propios, no se disfrutará necesariamente a continuación del hecho causante pero siempre dentro de los seis meses siguientes. No podrá disfrutarse 2 veces si 1º unión de hecho y después matrimonio, con la misma persona.
Permiso por técnicas prenatales, D 42/19 art 21 y TREBEP art. 48. I.	Permiso por el tiempo indispensable para asistencia a realización de exámenes prenatales y cursos de técnicas para la preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral, así como a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario y previa justificación.	

<p>Permiso por cuestiones relacionadas con la adopción o acogimiento o guarda con fines de adopción. Art. 48. TREBEP. Art. 25 D. 42/19.</p>	<p>Tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas. De las cuales 6 semanas después de la resolución judicial o decisión administrativa.</p> <p>Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos internacionales se podrá ampliar a dos meses, percibiendo solo retribuciones básicas.</p> <p>En los casos de adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción se tendrá permiso para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación, así como para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.</p>	<p>El permiso de 16 semanas se ampliará en 2 semanas más en el supuesto de discapacidad del menor, y por cada hijo a partir del segundo en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.</p> <p>Hasta 2 semanas más si por circunstancias y experiencia personales o por provenir del extranjero, tiene especiales dificultades de inserción social y familiar.</p> <p>En el supuesto de acogimiento o guarda con fines de adopción, temporal, este no podrá ser inferior a un año.</p>
<p>Permiso por maternidad biológica. Art. 49 a TREBEP</p>	<p>Por parto, 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo/a a partir del 2º, en los supuestos de parto múltiple. Se ampliará en 2 semanas más si el recién nacido sufre discapacidad.</p> <p>En los casos de parto prematuro, o en los casos que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto este permiso se ampliará en tantos días como se encuentre ingresado el neonato, con un máximo de 13 semanas adicionales, el otro progenitor puede pedir reducción de dos horas percibiendo retribuciones íntegras.</p>	<p>El período se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto.</p> <p>En caso de fallecimiento de la madre, o cuando ésta se encuentre incapacitada para ejercer la opción, el padre podrá hacer uso de la totalidad o de la parte que reste del permiso.</p> <p>En caso de que la madre y el padre trabajen y, sin perjuicio de las 6 semanas posteriores al parto obligatorias para la madre, ésta al iniciarse el período de descanso podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. Previa renuncia del padre, el permiso podrá disfrutarlo el cónyuge o pareja de hecho de la madre. Este permiso podrá tomarse a jornada completa o parcial con una antelación de 15 días, siempre que el servicio lo permita.</p>

<p>Especialidades del permiso por maternidad biológica (caso de hijos/as prematuros o que deban permanecer hospitalizados después del parto)</p>	<p>En el caso de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados después del parto, el permiso podrá comenzar a computarse, a instancias de la madre o del padre si ésta fallece o se encuentra incapacitada para ejercer la opción, a partir de la fecha del alta hospitalaria del niño/a. Se excluyen del cómputo las 6 semanas de descanso obligatorio de la madre.</p>	<p>Mientras dure la hospitalización del niño/a, la madre [la funcionaria o el funcionario según art. 48 g TREBEP] tendrá permiso para ausentarse durante 2 horas diarias, previa justificación, percibiendo las retribuciones íntegras.</p>
<p>Permiso por lactantes Art. 48.f TREBEP</p>	<p>1 hora por lactante menor de 12 meses o por acogimiento o adopción en idéntico supuesto, incrementada por parto, adopción o acogimiento familiar múltiple.</p>	<p>Podrá ser disfrutado por el padre o la madre, siempre que ambos trabajen, pero sólo por uno de ellos.</p> <p>Prevía renuncia del padre, el permiso lo podrá disfrutar el cónyuge o pareja de hecho de la madre.</p> <p>El personal podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.</p>
<p>Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija D 42/19 Art. 30, TREBEP Art. 49.c</p>	<p>Tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, 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</p>	<p>Las diez semanas restantes en caso de que ambos progenitores trabajen y hasta los doce meses del hijo o de la hija, podrán tomarse interrumpidamente por semanas completas y preavisando con 15 días antelación.</p> <p>Si se optara por disfrutar las 10 restantes posterior a la 16 semana, si es el progenitor que utilice la acumulación de la lactancia, tendrá que esperar al término de esta licencia.</p> <p>Este permiso podrá ser a tiempo completo o parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y en los términos que este reglamentado</p>
<p>Permiso por interrupción del embarazo D42/19 Art. 33.4</p>	<p>6 días naturales y consecutivos a partir del hecho causante siempre y cuando no se encuentre en IT.</p>	

<p>Permiso médico y asistencial, D 42/19 Art. 33. 1</p>	<p>Por el tiempo necesario para su realización, dcho. a acudir durante su jornada laboral a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico • reuniones de coordinación de sus centros de educación especial • consultas de apoyo adicional en el ámbito sanitario 	<p>Por necesidades propias o de menores, ancianos o discapacitados a su cargo.</p>
<p>Permiso por fallecimiento D42/19 Art. 34, TREBEP Art. 48. a.</p>	<p>Por fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho o de familiar de 1er grado en línea directa por consanguinidad o afinidad 3 días ó 5 si ocurre en distinta localidad.</p> <p>Si se trata de familiar de 2º en línea directa o colateral por consanguinidad o afinidad 2 días o 4 si ocurre en distinta localidad.</p>	<p>El permiso se tomará en días naturales a partir del hecho causante y es compatible y no necesariamente consecutivo con el permiso por enfermedad grave.</p>
<p>Permiso por enfermedad grave D42/19 Art.35</p>	<p>Por enfermedad grave de cónyuge o pareja de hecho o de familiar de 1er grado en línea directa por consanguinidad o afinidad 3 días ó 5 si ocurre en distinta localidad.</p> <p>Si se trata de familiar de 2º en línea directa o colateral por consanguinidad o afinidad 2 días o 4 si ocurre en distinta localidad.</p>	<p>Cada vez que se acredite una nueva situación de gravedad se tendrá derecho al permiso.</p> <p>Si la hospitalización fuese inferior a los días a que por enfermedad grave se tiene permiso y no mediase certificado de gravedad, el permiso se reducirá a los días de la hospitalización.</p> <p>En los supuestos de enfermedad grave, hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria de larga duración, los días podrán utilizarse alternos o seguidos, a petición del personal.</p> <p>El permiso es compatible y no necesariamente consecutivo con el permiso por fallecimiento.</p>

<p>Permiso por cuidado de hijo o hija menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave. D42/19 Art. 29. TREBEP Art. 49. e), RD 1148/2011, de 29 julio.</p>	<p>Se podrán conceder, siempre que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente trabajen, una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado del hijo o hija menor de edad afectado por cáncer o por otra enfermedad grave.</p>	<p>La reducción de jornada podrá concederse hasta un porcentaje máximo del 99 % cuando se trate de un ingreso hospitalario ocasionado por el cáncer u otra enfermedad grave, así como cuando se esté en una fase crítica del tratamiento según conste en el informe médico.</p> <p>El permiso se concederá por un periodo inicial de hasta un mes. No obstante, mientras subsista la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente se prorrogará por periodos de hasta dos meses y, como máximo, hasta que la o el menor cumpla los dieciocho años</p>
<p>Permiso por pruebas selectivas y exámenes. D42/19 Art. 36</p>	<p>Permiso el día del examen para concurrir a pruebas selectivas de cualquier A.P., a exámenes finales y demás pruebas de aptitud y evaluación en centros oficiales.</p>	<p>Aunque su realización sea compatible con la jornada laboral.</p>
<p>Permiso por traslado de domicilio habitual. D42/19 Art. 37</p>	<p>1 días naturales consecutivos, aportando justificante acreditativo, o 1 si existe cambio de localidad.</p>	
<p>Permiso por deber inexcusable. D42/19 Art. 38, TEBEP Art. 48. j)</p>	<p>El tiempo indispensable para cumplimiento de deber inexcusable de carácter público y personal.</p>	<p>Se entiende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • citaciones de juzgados, tribunales de justicia, comisarías, u otro organismo oficial • deberes ciudadanos derivados de consulta electoral • asistencia a reuniones de órganos de gobierno y comisiones dependientes cuando deriven del cargo de concejal/a o diputado/a • asistencia como miembro a sesiones de tribunal de selección o provisión con nombramiento de la autoridad pertinente • cumplimiento de obligaciones que generen al interesado responsabilidad civil, social o administrativa, en horario laboral
<p>Permiso por funciones representativas y formación. D42/19 art.39.</p>	<p>Permisos para realizar funciones sindicales, de formación o de representación del personal según la normativa vigente.</p>	

LICENCIAS

(sujetas a autorización del órgano competente)
(Decreto 42/2019, de 22 de marzo)

SUPUESTOS	DURACIÓN	OBSERVACIONES
RETRIBUIDAS		
Por asuntos propios y canosos.	<p>Hasta 6 días, cada año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.</p> <p>Días compensatorios: cuando los días 24 y 31 coincidan en sábado y domingo, tendrán la consideración de días compensatorios con un tratamiento similar al de días por asuntos propios.</p> <p>Art. 48.2 EBEP: 2 días adicionales al cumplir el 6º trienio, incrementándose en 1 día adicional por cada trienio cumplido a partir del 8º.</p>	<p>Distribución a conveniencia del personal, previa solicitud a la unidad de personal con antelación suficiente, teniendo en cuenta que su ausencia no dificulte el desarrollo del trabajo. Su denegación será motivada.</p> <p>El personal laboral e interino los disfrutará a razón de 1 día cada 2 meses completos de trabajo. Podrán acumularse a permisos de maternidad, lactancia, paternidad, adopción y acogimiento, aun habiendo expirado ya el año a que tal período corresponda.</p> <p>En caso de licencia sin retribución o reingreso, se disfrutarán a razón de 1 día por cada 2 meses trabajados, redondeando a favor del personal, excepto tras excedencia por cuidado de hijos o familiares que se entenderá como de trabajo efectivo.</p>
Por cursos externos	<p>Hasta 40 horas anuales cuando coincidan con el horario de trabajo.</p>	<p>El curso deberá estar homologado, su contenido directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional y no lo impidan las necesidades del servicio. Su denegación será motivada.</p> <p>Se podrá participar en cursos de formación y perfeccionamiento durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias por cuidado de hijos o familiares.</p>
Por estudios	<p>Hasta 12 meses para formación en materias relacionadas con la carrera profesional, percibiendo retribuciones básicas. Se podrá solicitar cada 5 años, siempre que se hayan prestado en servicio activo ininterrumpido.</p>	<p>Será otorgada por el órgano competente en materia de función pública, previo informe favorable del órgano competente de la Conselleria u O.A (2).</p> <p>La materia elegida por el interesado debe ser aceptada por el órgano que la concede. El curso debe ser homologado previamente por el órgano competente en materia de formación, a quien, al finalizar la licencia, el personal presentará una memoria global y una certificación académica de los estudios realizados. Si éstas no se presentan, deberán reintegrarse las retribuciones percibidas. Si se aprecia que no se cumplen los requisitos, en cualquier momento se puede revocar la licencia.</p>

SIN RETRIBUCIÓN

(deberán comprender períodos ininterrumpidos y continuados. Para solicitar una nueva licencia deberán transcurrir como mínimo 3 días laborables entre el período que se solicita y el disfrutado)

<p>Por interés particular</p>	<p>Máximo 6 meses cada 3 años.</p>	<p>Concede la Dirección General competente en materia de función pública, previo informe del órgano competente en materia de personal de las Consellerías u OO.AA. (2). Salvo casos excepcionales justificados, se solicitará con antelación mínima de 30 días respecto de la fecha de su inicio y se resolverá como mínimo con 15 días de antelación a dicha fecha. Su denegación será motivada. Mientras dure la licencia, el personal permanecerá en alta especial.</p> <p>Tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados a efectos de antigüedad y consolidación de grado personal pero no de vacaciones, debiéndose descontar, cuando coincida con un mes natural o lo supere, el tiempo proporcional de la licencia disfrutada.</p>
<p>Por enfermedad de familiares</p>	<p>Duración máxima de 1 año, en caso de que el cónyuge, pareja de hecho o familiar en línea directa o colateral en 2º grado que conviva con el solicitante, padezca enfermedad grave o irreversible que requiera atención continuada.</p>	<p>La enfermedad deberá ser acreditada con informes médicos.</p> <p>El período tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados a efectos exclusivos de antigüedad y consolidación de grado personal pero no constituirá causa de alta especial.</p>
<p>Para perfeccionamiento profesional</p>	<p>Máximo 3 meses al año para asistir a cursos de perfeccionamiento profesional.</p>	<p>El contenido de los cursos deberá estar directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional. Concede la Dirección General competente en materia de función pública (2), siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan. El personal se mantendrá con alta especial y la licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.</p>

#AhoraMásUGT

VACACIONES (Decreto 42/2019, de 22 de marzo)	
DURACIÓN	<p>Cada año completo de servicio activo 1 mes natural de vacaciones retribuidas ó 22 días hábiles si se toman fraccionadas. En este caso podrán disfrutarse en períodos sin que ninguno sea inferior a 7 días naturales consecutivos.</p> <p>Si el servicio prestado fuera < a 1 año, se disfrutarán los días proporcionales.</p> <p>Tras 15 años de servicios efectivamente prestados en la Administración → 1 día hábil adicional, añadiéndose 1 día más al cumplir 20, 25 y 30 años de servicio respectivamente, haciéndose efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados. Para su cómputo no se consideran las licencias sin retribución disfrutadas. No se consideran hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones de los horarios especiales.</p>
RÉGIMEN DE DISFRUTE	<p>Podrán disfrutarse a lo largo de todo el año, preferentemente de junio a septiembre. El comienzo y terminación se producirá dentro del año natural, aunque excepcionalmente la finalización podrá prorrogarse hasta el 15 de enero del año siguiente. No podrán sustituirse por compensaciones económicas ni acumularse a las siguientes.</p> <p>Podrán acumularse a los permisos de maternidad, lactancia, paternidad, adopción y acogimiento, aun habiendo expirado el año natural.</p> <p>El personal interino y el contratado laboral temporal tendrán derecho al abono de la parte proporcional de las vacaciones cuando cese antes de finalizar el año natural y no las hubiera podido disfrutar.</p>
SOLICITUD	<p>Quien quiera disfrutarlas en el período estival, lo comunicará formalmente al responsable de su Unidad antes del 1 de mayo. El resto del personal deberá solicitarlas con 1 mes de antelación a la fecha de inicio. Recibidas las opciones, el órgano competente resolverá sobre el período de vacaciones del personal a su cargo con 15 días de antelación respecto de la fecha de inicio prevista.</p> <p>Si por razones justificadas se desea alterar el período ya concedido se podrá solicitar cambio mediante petición formal dirigida al órgano competente en materia de personal de cada Conselleria u O.A., tramitada a través del responsable de su unidad, quien adjuntará informe sobre la oportunidad de su concesión.</p> <p>La denegación del período de vacaciones solicitado deberá ser motivada.</p>
DERECHOS RELACIONADOS CON EL PERÍODO VACACIONAL	<p>El personal tendrá derecho a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Retrasar las vacaciones si no puede iniciarlas como consecuencia de IT. • Interrumpir el período cuando medie hospitalización justificada no voluntaria y reanudarlas posteriormente hasta completar los días que resten. • Acomodar el disfrute en caso de embarazo y hasta que el hijo cumpla 12 meses y, por el mismo período, en caso de separación legal, divorcio o viudedad, así como cuando se es víctima de violencia de género o se tiene cargo a una persona dependiente, previa justificación de las circunstancias, siempre que no implique perjuicio para otros empleados/as. • Disfrutar 31 días naturales de vacaciones si se toman continuadas en 1 mes de 30 días por decisión de la Administración.

EXCEDENCIAS (art. 89 TREBEP y art. 126 y siguientes LOGFPV)		
SUPUESTOS	DURACIÓN	OBSERVACIONES
Excedencia por cuidado de familiares	<p>Derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para:</p> <ul style="list-style-type: none"> • atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. • atender al cuidado del conyuge o pareja de hecho o familiar que se encuentre a su cargo, hasta 2º grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. 	<p>El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de esta pondrá fin al que se viniera disfrutando.</p> <p>Esta excedencia constituye un derecho individual. En caso de que dos funcionarios generasen el derecho a disfrutarlo por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas del funcionamiento de los servicios. El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, promoción profesional y derechos en el régimen de SS que sea de aplicación.</p> <p>El puesto de trabajo se reservará al menos durante 3 años. Transcurrido este período, la reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución. Los funcionarios en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración. El personal interino puede disfrutar de esta excedencia si bien su reserva se mantendrá, mientras no concurra ninguna causa legal para su cese.</p>
Excedencia por razón de violencia de género	<p>Sin el requisito de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma</p>	<p>Durante los 6 primeros meses tendrán derecho a reserva del puesto de trabajo, siendo computable a efectos de antigüedad, promoción profesional y derechos en el régimen de SS que sea de aplicación.</p> <p>El período se podrá prorrogar por 3 meses, con un máximo de 18 y con idénticos efectos señalados anteriormente, cuando las actuaciones judiciales así lo exigieran.</p> <p>Durante los 2 primeros meses, la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones económicas por hijo o hija a cargo.</p> <p>Las funcionarias interinas pueden disfrutar de esta excedencia mientras no concurra ninguna de las causas legales para su cese.</p>

<p>Excedencia por razón de violencia terrorista.</p>	<p>Los que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de los actos terroristas, así como los amenazados, en los términos de la Ley 29/2011. En las mismas condiciones que las víctimas por violencia de género.</p>	<p>Sera mantenida dicha excedencia en el tiempo necesario para la protección y asistencia social integral a la persona que se le concede.</p>
<p>Excedencia automática (art. 129 LOGFPV)</p>	<p>Cuando se acceda por cualquier título a un nuevo puesto del sector público que sea legalmente incompatible con el que se venga desempeñando y no proceda, conforme a la ley, la declaración de otra situación administrativa.</p>	<p>El desempeño como funcionario interino o laboral temporal no habilita para pasar a esta situación. El tiempo de permanencia en esta situación no será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de SS que sea de aplicación. No obstante, y con ocasión del reingreso al servicio activo se computará los trienios, con excepción de los prestados en sociedades mercantiles o fundaciones publicas.</p>
<p>Excedencia voluntaria por interés particular</p>	<p>Cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las AA.PP. durante un periodo mínimo de 3 años inmediatamente anteriores. Podrá solicitar su reingreso cuando al menos haya permanecido 2 años</p>	<p>La concesión quedará subordinada a las necesidades del servicio. No podrá declararse cuando al funcionario público se le instruya expediente disciplinario.</p> <p>Procederá declararla cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo establecido.</p> <p>En esta situación no se devengarán retribuciones, ni será computable el tiempo que se permanezca en ella a efectos de promoción profesional, trienios y derechos en el régimen de SS de aplicación.</p>
<p>Excedencia voluntaria por agrupación familiar</p>	<p>Sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las AA.PP..</p>	<p>Para los funcionarios cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral en cualquiera de las AA.PP., Organismos públicos y Entidades de Dº público dependientes o vinculados, en los Organos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de CC. AA, así como en la UE o en Organizaciones Internacionales. Quienes se encuentren en esta situación no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en ella a efectos de promoción profesional, trienios y derechos en el régimen de SS de aplicación.</p>

- (1) En el caso de la Administración Local, se entiende como personal del mismo Ente Local.
- (2) Tanto las referencias a la Dirección General u órgano competente en materia de función pública como al órgano competente en materia de personal de cada Consellería u O.A., para la Administración Local será el órgano competente en materia de personal de cada Ente Local.

El Decreto 42/2019, de 22 de marzo incluye **DEFINICIÓN** de:

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.

Familiar de 1er grado en línea directa por consanguinidad o afinidad: madres y padres, hijas e hijos, madres y padres políticos, cónyuge o pareja de hecho de hija o hijo e hijas e hijos del conyuge o pareja de hecho, sin perjuicio de lo que pudiera establecer la normativa civil.

Familiar de 2º 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 conyuge o pareja de hecho de la hermana o hermano o bien, la hermana o hermano del conyuge o pareja de hecho, sin perjuicio de lo que pudiera establecer la normativa civil.

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

Informe del órgano competente de la administración sanitaria: informe de la Inspectora o Inspector Médico de Zona o, si el tratamiento se recibe en el hospital, informe facultativo responsable del paciente.

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

Cuidado directo: relación de dependencia que implica convivencia.

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

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

Bajo la denominación de víctima de violencia terrorista se entiende incluido al personal funcionario que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y las hijas e hijos de las personas heridas y fallecidas.

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

El Decreto igualmente establece cómo serán las **ACREDITACIONES** de las situaciones y condiciones:

Situación de convivencia: mediante certificado de empadronamiento expedido por el Ayuntamiento de residencia.

Condición de discapacidad o diversidad funcional: 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 AA.PP.

Grado de parentesco y relación familiar: con libro o libros de familia, certificación del Registro Civil o inscripción en registro público oficial de parejas de hecho.

Guarda legal: mediante resolución judicial o documento de guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente familiar.

Situación de violencia de género: se acreditará de acuerdo con lo previsto en el artículo 23 de la Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Condición de familia numerosa: mediante título oficial expedido por el órgano competente.

Condición de familia monoparental: con título correspondiente expedido por la Conselleria.

Situación de especial dedicación: mediante informe del órgano competente (sanitario o servicios sociales), o mediante resolución de reconocimiento.

Enfermedad grave: mediante justificante de hospitalización, en institución sanitaria o domiciliaria, que incluya la duración, justificante médico de intervención quirúrgica sin hospitalización que incluya período de reposo domiciliario o informe facultativo en el que conste la gravedad de la enfermedad cuando no exista hospitalización.

#Cumplimos



C/ Arquitecte Mora, 7-3^a. 46010 València
Tel. 96 3884058 · local.rgpvalenciano@fesp.ugt.org
www.fespugtpv.org



fespugtpv



@FeSPUGTPV



FeSPUGTPV