

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

Índex

Preàmbul

Capítol I. Disposicions generals.

Article 1. Àmbit d'aplicació.

Article 2. Definicions.

Article 3. Acreditacions.

Capítol II. Condicions generals de treball.

Secció 1a. Jornada de treball.

Article 4. Jornada de treball.

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

Article 6. Càmput anual de la jornada.

Article 7. Reduccions de jornada.

Article 8. Disposicions comunes a les reduccions de jornada.

Secció 2a. Horari de treball.

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

Article 10. Horari del personal de serveis no burocràtics.

Article 11. Altres exclusions.

Article 12. Recuperació d'hores.

Article 13. Festes.

Article 14. Flexibilitat de la permanència obligatòria.

Article 15. Descans setmanal.

Article 16. Pausa diària.

Article 17. Control d'horari.

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

Article 19. Justificació d'absències.

Capítol III. Permisos.

Article 20. Permisos del personal empleat públic.

Article 21. Permís per matrimoni o unió de fet.

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

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

Article 24. Permís per part.

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

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

Article 27. Permís per lactància.

Article 28. Permís per atenció de fill o filla menor afectat per càncer o una altra malaltia greu.

Article 29. Permís per paternitat.

Article 30. Disposicions comunes a determinats permisos.

Article 31. Permís per estat de gestació.

Article 32. Permís per danys conseqüència de l'activitat terrorista.

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

Article 34. Permís per defunció.

Article 35. Permís per malaltia greu.

Article 36. Permís per exàmens finals i la resta de proves definitives d'aptitud.

Article 37. Permís per trasllat de domicili habitual.

Article 38. Permís per deure inexcusable.

Article 39. Permís per funcions representatives i formació.

Capítol IV. Llicències.

Article 40. Llicències del personal empleat públic.

Secció 1a. Llicències retribuïdes.

Article 41. Llicència per assumptes propis.

Article 42. Dies compensatoris.

Article 43. Llicència per cursos externs.

Article 44. Llicència per estudis.

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

Secció 2a. Llicències sense retribució.

Article 46. Disposicions comunes a les llicències sense retribució.

Article 47. Llicència per interès particular.

Article 48. Llicència per malaltia de familiars.

Article 49. Llicència per a perfeccionament professional.

Capítol V. Vacances

Article 50. Durada de les vacances.

Article 51. Règim de gaudi de les vacances.

Article 52. Sol·licitud de vacances.

Article 53. Excepcions al règim general de vacances.

Article 54. Drets relacionats amb el període vacacional.

Disposicions addicionals.

Disposició addicional única. Jornada de treball.

Disposicions derogatòries.

Disposició derogatòria única. Derogació normativa.

Disposicions finals.

Disposició final primera. Habilitació per al desenvolupament del decret.

Disposició final segona. Entrada en vigor.

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

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

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

Més recentment, el Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP), ha realitzat modificacions en la legislació estatal de caràcter bàsic en aquesta matèria, que implica la necessitat d'adaptar el règim de condicions de treball previst en la normativa de caràcter autonòmic.

D'una altra part, fruit de la negociació amb les organitzacions sindicals, han sigut subscrits acords que milloren les condicions de treball del personal empleat públic i que, de conformitat amb allò que disposa l'article 38.3 del TREBEP, en ser ratificats pel Consell, són directament aplicables al personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació, però que requereixen la modificació de la normativa a efectes formals, tot això sense perjudi de la necessitat de facilitar-ne el coneixement, evitant la dispersió normativa existent en l'actualitat, garantint d'aquesta manera, el seu adequat coneixement i, per tant, la deguda seguretat jurídica.

Així, en aquest sentit, en compliment dels diferents acords amb les organitzacions sindicals, s'incorporen a l'articulat mesures com, entre altres, el dret de les empleades víctimes de violència sobre la dona, a la reducció d'un terç de la jornada sense que això comporte reducció d'havers; la possibilitat que s'autoritze l'acumulació en jornades completes de la reducció de jornada per atenció de fill o filla menor, afectat per càncer o una altra malaltia greu; la reducció de la jornada en dues hores i mitja setmanals en els

períodes de vacances escolars o en què els centres realitzen una jornada especial d'estiu; la possibilitat d'assistència a les tutories en els centres escolars; la preferència dels qui tinguen filles i fills menors de 14 anys per a l'elecció del gaudi de les vacances o els dies per assumptes propis, durant els seus períodes no lectius; o el permís de paternitat, recentment ampliat a cinc setmanes per l'Administració de l'Estat, però que en el nostre àmbit, ja feia temps que tenia una durada de sis setmanes, és a dir, superior a les previsions mínimes de caràcter bàsic.

Finalment, totes les modificacions exposades junt amb el temps transcorregut des de l'aprovació del Decret 175/2006, han posat de manifest necessitats en la gestió diària que ha d'adaptar-se a noves normes i als canvis operats en una societat que modifica o amplia conceptes ja existents o n'aprofundeix d'altres, de més recents, com el de la coresponsabilitat.

En aquest sentit, quan es parla de coresponsabilitat, ha d'entendre's el necessari repartiment de les tasques domèstiques i responsabilitats familiars entre els qui formen part d'una llar: parella, fills, filles o altres persones que conviuen en el mateix domicili. Es donen multitud de situacions distintes que han de ser tingudes en consideració en la norma. Així, hi ha persones que viuen soles, parelles amb descendència o sense, famílies monoparentals, extenses, etc.

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

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

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

les vacances del personal empleat públic.

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

El present decret figura inclòs en el Pla Normatiu de la Generalitat, aprovat pel Consell mitjançant un Acord de 12 de gener de 2018.

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

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

En virtut del que disposa l'article 50 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, la disposició addicional segona de la LOGFPV i els articles 31 i 33 de la Llei 5/1983, de 30 de desembre, de la Generalitat, del Consell, a proposta de la consellera de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques, oït/conforme amb el Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana, i amb la deliberació prèvia del Consell, en la reunió del dia xxx de xxxx,

DECRETE

CAPÍTOL I

Dísposicions generals

Article 1. Àmbit d'aplicació.

1. El present Decret serà aplicable al personal funcionari i laboral, sense perjudi del que establisca el Conveni Col·lectiu vigent que regule les seues condicions laborals, que preste els seus serveis en l'administració de la Generalitat, segons es defineix aquesta en l'article 4 de la Llei d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana.

2. Les disposicions d'aquest decret seran aplicables al personal que exerceix funcions d'administració o serveis en les universitats públiques de la Comunitat Valenciana, així com al de les administracions locals situades en el seu territori, en els termes que preveu la normativa estatal bàsica, la normativa sectorial aplicable, el Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de

l'Empleat Públic, i la Llei d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana.

En el cas de l'administració local i les universitats públiques de la Comunitat Valenciana, les competències o funcions atribuïdes en aquest decret als òrgans i unitats administratives de l'administració de la Generalitat, s'entendran referides als seus respectius òrgans o unitats administratives competents, d'acord amb la legislació que siga aplicable.

Article 2. Definicions

Als efectes del que disposa aquest decret i de les normes que el despleguen, s'entendrà per:

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

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

Als efectes d'aquest decret, i les seues normes de desplegament, es considerarà familiar el cònjuge o parella de fet exclusivament en aquells apartats en que s'establisca expressament.

c) Familiar de primer grau en línia directa, per consanguinitat o afinitat: mares i pares, filles i fills, mares i pares polítics, cònjuge o parella de fet de la filla o fill, i filles i fills del cònjuge o parella de fet.

d) Familiar de segon grau en línia directa o col·lateral, per consanguinitat: germans i germanes, iaïos i iaïes, néts i nétes; o per afinitat: iaïos, iaïes i néts, nétes del cònjuge o parella de fet i cunyats o cunyades, entenent per tal el cònjuge o parella de fet de la germana o germà, o bé la germana o germà del cònjuge o parella de fet.

e) Necessitar especial dedicació o atenció continuada: suposa que és necessari que el subjecte reba tractament, atenció, cures o assistència continuada per terceres persones degut a problemes de salut, entesa aquesta última com a benestar físic, psíquic i social.

f) Informe de l'òrgan competent de l'administració sanitària: informe de l'inspector metge de Zona o, si el tractament es rep en l'hospital, l'informe facultatiu del metge responsable del pacient. Els informes esmentats han de ser emesos pel Sistema Sanitari Públic.

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

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

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

j) Malaltia greu: es considera com a tal l'hospitalització en institució sanitària o hospitalització domiciliària, o aquella en què en siga acreditada pel facultatiu responsable la gravetat.

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

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

m) Guarda legal o custòdia: Guarda amb fins d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, així com guarda legal d'un altre familiar, cònjuge o parella de fet.

Article 3. Acreditacions

1. La situació de convivència ha de ser acreditada per mitjà de certificat d'empadronament expedit per l'Ajuntament de residència.
2. La condició de discapacitat ha de ser acreditada mitjançant una resolució o certificació oficial del grau de discapacitat, expedida per la Conselleria competent en la matèria o, si és el cas, òrgan equivalent d'altres Administracions Públiques.
3. El grau de parentiu i la relació familiar s'acreditarà amb el llibre o llibres de família, certificació del Registre Civil, o bé amb la inscripció en qualsevol registre públic oficial d'unions de fet.
4. La guarda legal ha d'acreditar-se per mitjà de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o acolliment, tant temporalment com permanent, o per mitjà de sentència judicial que atorgue al personal empleat públic la tutela o qualsevol altra institució de guarda legal.
5. La situació de violència de gènere s'acreditarà per mitjà de l'ordre de protecció a favor de la víctima. Excepcionalment, serà títol d'acreditació d'aquesta situació l'informe del Ministeri Fiscal que indique l'existència d'indicis que la treballadora afectada és víctima de violència de gènere, fins que es dicte l'ordre de protecció.
6. La condició de família nombrosa, haurà d'acreditar-se per mitjà del Llibre de Família. En el cas que es considerara necessari, es podrà sol·licitar el títol oficial de família nombrosa expedit per l'òrgan competent.
7. La condició de família monoparental, s'acreditarà per mitjà del títol corresponent expedit per la conselleria amb competències en la matèria.

CAPÍTOL II

Condicions generals de treball

SECCIÓ 1a. JORNADA DE TREBALL

Article 4. Jornada de treball

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

Grup, Subgrup o Agrupació	Component d'exercici del complement de lloc de treball
Professional Funcionari	
A1	E038
A2	E023
B	E021
C1	E019
C2	E015
E	E013

2. Els qui exercisquen llocs de treball amb component d'exercici del complement de lloc de treball inferior als establits en el quadre de l'apartat anterior, realitzaran la jornada de trenta-sis hores i quinze minuts setmanals.

3. Quan les necessitats urgents del servei així ho exigisquen, el personal podrà ser requerit per a realitzar una jornada especial setmanal superior a les establides en els apartats anteriors. Una vegada desaparega la necessitat urgent per la qual va ser requerit, l'excés d'horari serà compensat a raó de dues hores per cada hora d'excés, o dues i mitja si el requeriment es realitza en un dia inhàbil. Per a això, es tindran en compte les preferències del personal i les necessitats del servei.

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

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

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

No obstant això, quan es tracte d'un supòsit dels arrellegats en l'article 3.3 del Decret 24/1997, d'11 de febrer, del Consell, sí que serà aplicable el sistema de compensació horària previst en l'article 4.3 citat.

Article 6. Càmput anual de la jornada

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

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

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

- a) La setmana de festes locals, a raó de 10 o 12 hores i 30 minuts, segons siga jornada de 36 hores i 15 minuts o 38 hores i 45 minuts, respectivament.
- b) 5 hores pel dia exempt d'assistència al treball en la setmana de festes locals.
- c) Dues hores i mitja setmanals amb base en la previsió continguda en l'apartat huit de l'article tretze.

3. Així mateix, hauran de descomptar-se del càmput anual 7 hores i 15 minuts o 7 hores i 45 minuts, segons siga jornada de 36 hores i 15 minuts o 38 hores i 45 minuts, respectivament, per cada un dels dies 24 i 31 de desembre.

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

5. Només als efectes de calcular el còmput anual de la jornada, es prendran com a referència les jornades a raó de 7 hores i 15 minuts o set hores i 45 minuts diàries, segons que la jornada setmanal assignada siga de 36 hores i 15 minuts o 38 hores i 45 minuts, respectivament.

Article 7. Reduccions de jornada

1. Es podrà sol·licitar reducció de jornada fins a la meitat d'aquesta, amb disminució proporcional de retribucions:

- a) Personal que, per raons de guarda legal, tinga a càrrec seu algun infant de 12 anys o menor.
- b) Personal que, per raons de guarda legal, tinguen a càrrec seu familiars o cònjuge o parella de fet que requerisquen especial dedicació.
- c) Personal que, per raons de convivència, tinga al seu atenció directa alguna persona amb un grau de discapacitat física, psíquica o sensorial igual o superior al 33 per cent, acreditada per òrgan competent i no exercisca activitats retribuïdes que superen el salari mínim interprofessional.
- d) Personal que, per raó de llarga o crònica malaltia, no puga realitzar la seua jornada laboral completa, extrem que haurà d'acreditar-se inicialment per la Unitat de Valoració Mèdica d'Incapacitats i ratificar-se de forma anual per mitjà d'informe de l'òrgan competent de l'administració sanitària.
- e) Personal empleat públic a qui li falte menys de cinc anys per a complir l'edat de jubilació forçosa.

Sempre que resulte compatible amb el funcionament correcte dels serveis, es podrà autoritzar que la reducció de jornada s'acumule en jornades completes, sense que l'acumulació esmentada puga suposar, en cap cas, un període superior a sis mesos continuats en un període d'un any a comptar del dia del seu inici.

2. El personal funcionari, per naixement de filles o fills prematurs o que per qualsevol altra causa, hagen de romandre hospitalitzats a continuació del part, tindrà dret a reduir la seua jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de les seues retribucions.

3. El personal que ocupe llocs de treball amb component d'exercici del complement de lloc de treball que comporten una jornada de 36,15 hores setmanals, podrà realitzar una jornada reduïda, contínua i ininterrompuda de les 9 a les 14 hores, o les equivalents, si el lloc exercit està subjecte a torns, percebent un 75% del total de les seues retribucions.

4. Es podrà sol·licitar reducció de jornada sense disminució de retribucions per les causes següents:

- a) Si les reduccions previstes en els apartats b), c), d), i e) del número 1 no superen l'hora diària no comportaran disminució de retribucions.
- b) En el supòsit de guarda legal d'infants de 12 anys o menors, no comportarà disminució de retribucions només quan s'acredite que la o el menor requereix especial dedicació.
- c) Durant un termini màxim de 6 mesos, a comptar de la data de finalització del permís corresponent, el personal empleat públic podrà gaudir d'una reducció de jornada d'una

hora diària, per adopció, acolliment o guarda amb fins d'adopció, d'un menor de més de 12 mesos, que per les seues circumstàncies i experiències personals, degudament acreditades pels serveis socials competents, o que, per provindre de l'estranger, tinguen especials dificultats d'inserció social i familiar.

d) Durant el termini màxim d'un mes, el personal que haja d'atendre l'atenció del cònjuge, parella de fet o d'un familiar de primer grau per raó de malaltia molt greu requerisca hospitalització en institució sanitària o domiciliària, podrà gaudir d'una reducció de fins al 50% de la jornada laboral, sense reducció de retribucions.

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

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

6. El personal empleat públic que haja patit danys físics o psíquics com a conseqüència de l'activitat terrorista, el seu cònjuge o persona amb anàloga relació d'afectivitat, i les filles i fills de les persones ferides i difuntes, sempre que ostenten la condició de personal funcionari i de víctimes del terrorisme d'acord amb la legislació vigent, tindrà dret a la reducció de la jornada de treball amb la disminució proporcional de les seues retribucions.

Article 8. Disposicions comunes a les reduccions de jornada

1. Les reduccions de jornada previstes en l'article 7 són incompatibles entre si, a excepció de les dels apartats 7.1.d) i 7.5, que seran compatibles amb les restants.

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

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

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

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

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

6. El personal haurà d'informar la o el responsable de la seua unitat administrativa, amb quinze dies d'antelació, de la data en què es reincorporarà a la seua jornada ordinària.

7. Les limitacions previstes en els apartats quatre i sis del present article, no seran aplicables a les empleades víctimes de violència sobre la dona que tinguen d'una reducció

de jornada per aquesta causa.

8. En els supòsits en què el personal, de conformitat amb allò que disposa l'article 7.4.a), tinga dret a sol·licitar una reducció de jornada d'una hora diària sense deducció de retribucions, però sol·licite un nombre d'hores de reducció superior, dirigirà la seua sol·licitud a la direcció general competent en matèria de funció pública, la qual les resoldrà, tot descomptant l'hora diària al nombre global d'hores de reducció sol·licitades.

SECCIÓ 2a. HORARI DE TREBALL

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

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

2. La part principal, anomenada de temps fix o estable, serà de cinc hores i mitja diàries, i serà de permanència obligatòria per a tot el personal entre les 9 i les 14 hores i 30 minuts de dilluns a divendres.

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

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

a) De les 7.30 a les 9 hores, i de les 14.30 a les 18 hores de dilluns a dimecres

b) De les 7.30 a les 9 hores, i de les 14.30 a les 20.30 hores dels dijous, llevat que aquest siga festiu, inhàbil o exempt d'assistència al treball, i en aquest cas es realitzarà el dia hàbil immediatament anterior.

c) De les 7.30 a les 9 hores, i de les 14.30 a les 16 hores dels divendres.

5. Durant els mesos de juny a setembre, així com en els períodes de vacances escolars de Nadal i Pasqua, la part variable de l'horari s'haurà de realitzar dins de la següent distribució horària:

a) De les 7.30 a les 9 hores, i de les 14.30 a les 18 hores de dilluns a dijous.

b) De les 7.30 a les 9 hores, i de les 14.30 a les 16 hores dels divendres.

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

Article 10. *Horari del personal de serveis no burocràtics*

1. S'exclou de l'horari regulat en l'article anterior, a tot aquell personal que, per raó de l'activitat exercida, n'haja de realitzar un de distint, sense que en cap cas es pugui excedir el còmput de l'horari anual que s'estableix de forma general.

2. Els horaris per raó de l'activitat, els determinarà l'òrgan competent en matèria de personal de les conselleries o organismes, prèvia negociació amb les organitzacions sindicals que tinguen la condició de representatives en l'àmbit corresponent, i després de ser escoltada la junta de personal que pertoque, havent de ser aprovats amb anterioritat a la finalització de l'any anterior a l'entrada en vigor.

3. En concret, en els centres de treball en què es preste servei a toms, els horaris es

regiran per les previsions següents:

a) L'horari serà aprovat anualment per la Direcció Territorial a proposta de la direcció del centre, prèvia negociació amb les organitzacions sindicals que tinguen la condició de representatives en l'àmbit corresponent i després de ser escoltada la junta de personal que pertoque, havent de ser aprovat pels respectius Òrgans de l'Administració de la Generalitat competents en matèria de personal amb anterioritat a la finalització de l'any anterior a l'entrada en vigor.

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

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

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

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

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

4. Regirà idèntic procediment per a l'aprovació del sistema de compensació horària, no aplicant-se el previst en l'article 4.3 del present decret.

Article 11. *Altres exclusions*

La jornada i horari de treball previstos en els articles anteriors, no serà aplicable al personal que, de conformitat amb allò que s'ha disposat en normes de rang superior, hagen de realitzar-ne un de distint.

Article 12. *Recuperació d'hores*

1. La diferència en còmput setmanal entre la jornada que haja de realitzar el personal per raó del lloc que ocupe i l'efectivament prestada, podrà ser objecte de recuperació dins del mes natural en què s'haja produït, o dels dos mesos següents a aquell.

2. El temps d'assistència a les accions formatives, seminaris o jornades de formació organitzats per l'òrgan de la Generalitat competent en matèria de formació o per les organitzacions sindicals firmants de l'Acord Administració-Sindicats en matèria de formació contínua, computarà com a temps de treball a tots els efectes, si tenen lloc dins de la jornada laboral, i no serà objecte de recuperació.

Article 13. Festes

1. El personal quedarà exempt de l'assistència al treball amb motiu de les festes locals que se celebren a la Comunitat Valenciana, segons es disposa a continuació:

- a) El dia 18 de març, el personal el centre de treball del qual radique en la ciutat de València o en aquells altres municipis de la província on se celebren festes de falles.
- b) El dia 23 de juny, el personal el centre de treball del qual radique en la ciutat d'Alacant o en aquells altres municipis de la província on se celebren les festes de Sant Joan.
- c) El dimarts de la setmana de les festes de la Magdalena, el personal el centre de treball del qual radique en la ciutat de Castelló de la Plana, o en aquells altres municipis de la província on se celebren les festes esmentades.

2. Quan el dia exempt d'assistència al treball previst en l'apartat anterior coincidisca en festiu o inhàbil, se substituirà per un altre dia dins de la setmana de festes locals de l'any esmentat, la direcció general competent en matèria de funció pública establirà, per mitjà de circular, el dia concret exempt d'assistència al treball en aquest supòsit.

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

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

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

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

7. S'exceptuen dels horaris generals les respectives setmanes de festes de cada un els municipis de la Comunitat Autònoma en què radique el lloc de treball, en les quals regirà l'horari de 09.00 a 14.00 hores.

8. Des de l'1 de juny al 30 de setembre, ambdós inclosos, i en els períodes de vacances escolars de Nadal i Pasqua, la jornada de treball es reduirà en dues hores i mitjà setmanals respecte a la general o especial que corresponga de realitzar.

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

Article 14. Flexibilitat de la permanència obligatòria

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

- a) Els qui tinguen a la seua atenció directa persones de 65 anys o majors que requerisquen una especial dedicació.
- b) Per a qui que tinga a la seua atenció directa, fills o filles de 12 anys o menors, així com infants en acolliment, preadoptiu o permanent, de l'edat esmentada.
- c) Per a qui tinga a càrrec seu un familiar fins al segon grau per consanguinitat o afinitat

o persona legalment davall la seua guarda i/o custòdia, amb malaltia greu, degudament acreditada, amb indicació expressa de la necessitat de cures específiques o amb un grau de discapacitat igual o superior al 65%.

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

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

b) En el cas de ser pare o mare de família nombrosa de categoria especial, fins que el o la menor dels fills o filles tinga l'edat de 12 anys.

c) En el cas de ser pare o mare de família monoparental fins que el o la menor tinga l'edat de 12 anys.

3. La possibilitat de flexibilitat prevista en l'apartat primer, podrà ser de dues hores en els casos de famílies monoparentals.

4. La flexibilitat en el compliment de l'horari regulada en l'apartat anterior, en cap cas no suposarà reducció de la jornada laboral, i l'empleada o l'empleat haurà de recuperar les hores esmentades conforme es disposa en l'article 12.

Article 15. *Descans setmanal*

1. El personal tindrà dret a 48 hores continuades de descans per cada període setmanal treballat, sempre que la seua aplicació no impedisca la cobertura dels serveis que es presten, i en aquest cas es fixarà l'aplicació d'aquest descans, prèvia comunicació i després de ser, oït l'òrgan de representació unitària corresponent.

2. En els centres de treball que es preste el servei a torns, el gaudi de les quaranta-huit hores de descans coincidirà com a mínim, necessàriament, amb un cap de setmana al mes.

Article 16. *Pausa diària*

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

2. El personal de serveis burocràtics o unitats d'indole semblant en farà ús, preferentment, entre les 10 i les 12 hores.

3. Als efectes de l'apartat anterior, el personal s'organitzarà en torns amb la supervisió del o la responsable de la unitat administrativa, a fi que les dependències i serveis queden adequadament atesos.

Article 17. *Control d'horari*

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

2. Les persones titulars de les unitats administratives col·laboraran en el control del

personal adscrit a aquelles, sense perjudi del control general de l'òrgan que el tinga assignat en les seues competències.

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

1. Les oficines de les seus centrals de les conselleries, de les seus principals de les seues delegacions, direccions o serveis territorials i les oficines PROP, prestaran el servei d'informació administrativa general i registre de documents en horari general d'obertura al públic, de 9h a 15h de dilluns a dijous, i de 9h a 14h30m els divendres.

2. Els dijous, almenys en un edifici PROP de cada capital de província, es prolongarà el servei d'informació administrativa general i registre de documents des de les 15h fins a les 19h ininterrompudament. Aquest horari complementari serà atès pel personal que ocupe llocs de treball amb funcions de realització de l'horari especial de la unitat de registre. Els edificis administratius en què es prestarà aquest servei, seran publicitats per l'òrgan competent en la matèria, a través de la pàgina web de la GVA.

3. Durant la setmana de festes locals corresponent a cada emplaçament, l'horari de servei d'informació administrativa general i registre de documents que regirà serà de 9h a 14h, de dilluns a divendres.

4. Des de l'1 de juny al 30 de setembre, ambdós inclosos, i en els períodes de vacances escolars de Nadal i Pasqua, l'horari d'atenció al públic serà el previst en l'apartat primer d'aquest article.

5. Sense perjudi de l'anterior, cada Conselleria, per ordre de la seua persona titular, es podrà disposar, per a la prestació del servei d'informació administrativa general i de registre de documents, l'establiment d'altres emplaçaments addicionals que contribuïsqen a reduir desplaçaments a la ciutadania.

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

Article 19. Justificació d'absències

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

a) Absències per causa de malaltia o accident sense que s'haja expedit informe mèdic de baixa: el personal en comunicarà l'absència i la raó a la unitat de personal o òrgan o persona responsable, amb preferència durant l'hora després de l'inici de la jornada, excepte causes justificades que ho impedisquen. En tot cas, una vegada reincorporat al seu lloc, haurà de presentar justificant expedit pel facultatiu competent.

Sense perjudi del que disposa l'article 3 del Decret 96/2014, de 13 de juny, del Consell, les esmentades absències comportaran la corresponent deducció de retribucions en els termes i condicions previstos en la normativa aplicable, en matèria d'absències al treball per causa de malaltia o accident, que no done lloc a una situació d'incapacitat temporal.

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

hauran de ser entregats en el centre de treball com a màxim el tercer dia hàbil següent a l'expedició. Si no s'entreguen els esmentats informes, es descomptaran en nòmina els dies d'absència, en els termes i condicions previstos en el punt 4 del present article.

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

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

3. En els supòsits de permís per maternitat biològica no es precisarà la presentació d'informes intermedis o de confirmació de baixa.

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

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

Així mateix, tindran la consideració de justificades les faltes d'assistència al treball dels que hagen patit danys físics o psíquics, com a conseqüència de l'activitat terrorista, el seu cònjuge o persona amb anàloga relació d'afectivitat, i les filles i fills de les persones ferides i difuntes, sempre que ostenten la condició de personal funcionari i de víctimes del terrorisme d'acord amb la legislació vigent.

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

CAPÍTOL III

Permisos

Article 20. *Permisos del personal empleat públic*

El personal, prèvia comunicació a l'òrgan competent, podrà gaudir dels permisos establits en els articles següents, en els termes que aquests preveuen, no sent necessària l'autorització amb caràcter previ excepte en el supòsit previst en l'article 37.

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

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

2. Aquest permís pot acumular-se al període vacacional i no es gaudirà necessàriament a continuació del fet causant.

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

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

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

2. El personal empleat públic tindrà dret a absentar-se del treball per a sotmetre's a tècniques de fecundació o reproducció assistida, pel temps necessari per a la realització i amb la justificació prèvia de la necessitat, dins de la jornada de treball

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

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

Article 24. Permís per part.

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

El pare també podrà fer ús de la totalitat o de la part que reste del permís quan la mare es trobe incapacitada per a exercir l'opció.

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

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

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

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

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

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

També s'ampliarà en dues setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors

amb més de sis anys d'edat que, per les seues circumstàncies i experiències personals, o que, per provindre de l'estranger, tinguen especials dificultats d'inserció social i familiar, degudament acreditades pels serveis socials competents.

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

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

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

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

5. En els casos d'adopció o acolliment internacional, si fóra necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat o adoptada, es tindrà dret, a més, a un permís de fins a dos mesos de durada, percebent durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques.

Aquest permís podrà fraccionar-se o ser continuat, en funció de la tramitació que es requerisca en l'esmentat país d'origen del menor

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Aquest dret podrà ser exercit tant per la mare com pel pare, i en qualsevol dels supòsits de gaudi simultani o successiu del període de descans.

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

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

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

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

4. Quan ho permeta l'organització del treball, es concedirà a l'interessat/da la part de jornada sol·licitada, per al gaudi del permís a temps parcial que convinga als seus interessos personals.

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

Article 27. Permís per lactància.

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

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

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

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

Article 28. Permís per atenció de fill o filla menor, afectat per càncer o una altra malaltia greu.

1. Els òrgans competents en matèria de personal de cada conselleria o organisme, podran concedir, sempre que ambdues persones progenitores adoptants, guardadores amb fins d'adopció o acollidores de caràcter permanent treballen, una reducció de la jornada de treball de com a mínim la meitat i com a màxim el 80% de la durada d'aquella, percebent les retribucions íntegres, per a l'atenció, durant l'hospitalització i tractament continuat, de

la o el fill menor d'edat afectat per càncer (tumors malignes, melanomes o carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requerisca la necessitat de la seua atenció directa, contínua i permanent, acreditada pels informes de l'òrgan corresponent de l'Administració Sanitària i, com a màxim, fins que la o el menor complisca els 18 anys.

2. Quan concórreguen en ambdues persones progenitores, adoptants, guardadores amb fins d'adopció o acollidores de caràcter permanent, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per a tindre dret a aquest permís o, si és el cas, puguen tindre la condició de persona beneficiària de la prestació establida per a aquest fi en el règim de la Seguretat Social que els siga aplicable, es tindrà dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que dure la reducció de la seua jornada de treball, sempre que l'altre progenitor/a adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, sense perjudi del dret a la reducció de jornada que li corresponga, no cobre les seues retribucions íntegres en virtut d'aquest permís, o com a persona beneficiària de la prestació establida per a aquest fi en el règim de la Seguretat Social que se li aplique. En cas contrari, només es tindrà dret a la reducció de jornada, amb la consegüent reducció de retribucions.

3. Així mateix, en el cas que ambdós presten serveis en el mateix òrgan o entitat, per aquest es podrà limitar l'exercici simultani del dret a la reducció de jornada, per raons fonamentades en el funcionament correcte del servei.

4. Amb la finalitat d'assegurar que aquest permís protegisca de forma efectiva les necessitats que tracta de satisfer, i sempre que resulte compatible amb el funcionament correcte dels serveis, es podrà autoritzar que la reducció de jornada s'acumule en jornades completes pel temps que resulte estrictament necessari.

Article 29. *Permís per paternitat*

1. El pare o l'altre progenitor, tindrà dret a sis setmanes ampliables en els supòsits de part, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon, a gaudir a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o acolliment, o de la resolució judicial per la qual es constituísca l'adopció.

2. El gaudi serà ininterromput excepte l'última setmana que, quan així ho sol·licite a l'inici del permís el progenitor que vaja a gaudir-lo, podrà gaudir-se de forma independent en un altre moment dins dels nou mesos següents a la data de naixement de la filla o el fill, la resolució judicial o la decisió administrativa.

3. Igualment, quan així se sol·licite prèviament, l'òrgan competent en matèria de personal de la conselleria o organisme en què es preste serveis, podrà autoritzar que l'inici del permís tinga lloc en una data posterior a la del naixement de la filla o fill, la resolució judicial o la decisió administrativa, sempre que siga abans de la finalització del permís o de la suspensió del contracte per part, adopció o acolliment de l'altre progenitor, o immediatament després de la seua finalització.

La denegació haurà de ser motivada, havent d'acreditar-se per mitjà d'informe subscrit per l'òrgan competent en matèria de personal que, amb la concessió del retard de l'inici del permís a una data posterior, arribada aquesta, s'alterarà de forma greu el funcionament normal dels serveis públics. En l'informe pel qual es denegue la sol·licitud, hauran de

constar les dades objectives que acrediten aquesta alteració, així com les conseqüències de l'absència de la persona sol·licitant.

4. Aquest permís és independent del gaudi compartit dels permisos previstos en els articles 26 i 27.

Article 30. Disposicions comunes a determinats permisos.

1. En els permisos per part, per adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment i de paternitat, el temps transcorregut durant el gaudi d'aquests permisos es computarà com de servei efectiu a tots els efectes, garantint-se la plenitud de drets econòmics de la funcionària i, si és el cas, de l'altre progenitor funcionari, durant tot el període de durada del permís, i, si és el cas, durant els períodes posteriors al gaudi d'aquest sí, d'acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període de gaudi del permís.

2. El personal funcionari que haja fet ús del permís per part o maternitat, paternitat, adopció guarda amb fins d'adopció o acolliment tant temporal com permanent, tindran dret, una vegada finalitzat el període de permís, a reintegrar-se al seu lloc de treball en termes i condicions que no els resulten menys favorables al gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a què hagueren pogut tindre dret durant la seua absència.

Article 31. Permís per estat de gestació.

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

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

Article 32. Permís per danys conseqüència de l'activitat terrorista.

1. Per a fer efectiu el seu dret a la protecció i a l'assistència social integral, el personal funcionari que haja patit danys físics o psíquics com a conseqüència de l'activitat terrorista, el seu cònjuge o persona amb anàloga relació d'afectivitat, i les filles i fills de les persones ferides i difuntes, sempre que ostenten la condició de personal funcionari i de víctimes del terrorisme, d'acord amb la legislació vigent, així com aquelles funcionàries i funcionaris amenaçats en els termes de l'article 5 de la Llei 29/2011, de 22 de setembre, de Reconeixement i Protecció Integral a les Víctimes del Terrorisme, previ reconeixement del Ministeri de l'Interior o de sentència judicial ferma, tindran dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que hi siguen aplicables.

2. Les mesures esmentades seran adoptades i mantingudes en el temps, en tant que resulten necessàries per a la protecció i assistència social integral de la persona a qui es concedeix, ja siga per raó de les seqüeles provocades per l'acció terrorista, ja siga per l'amenaça a què es troba sotmesa.

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

1. El personal podrà acudir durant la seua jornada laboral, per necessitats pròpies o de

menors, persones majors o amb diversitat funcional física, psíquica o sensorial, a càrrec seu, a:

- a) Consultes, tractaments i exploracions de tipus mèdic durant el temps indispensable per a la seua realització.
- b) Reunions de coordinació dels seus centres d'educació especial.
- c) Consultes de suport addicional en l'àmbit socio sanitari.

2. Les absències parcials al lloc de treball com a conseqüència de l'assistència a consulta, proves o tractament mèdics, duraran el temps indispensable per a la seua realització, considerant-se com de treball efectiu sempre que l'absència es limite al temps necessari i es justifique documentalment pel personal empleat públic la seua assistència i l'hora de la cita.

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

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

Article 34. Permís per defunció.

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

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

Article 35. Permís per malaltia greu.

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

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

3. Es tindrà dret a aquest permís cada vegada que s'acredite una nova situació de gravetat.

4. En el cas que l'hospitalització fóra inferior als dies a què per malaltia greu es té permís i no mediara certificat de gravetat, aquest permís es reduirà als dies que efectivament el familiar de l'afectat/da haja estat hospitalitzat.

Article 36. Permís per exàmens finals i la resta de proves definitives d'aptitud.

El personal disposarà de permís durant el dia de l'examen per a concórrer a proves selectives per a l'ingrés en qualsevol Administració Pública, a exàmens finals i la resta de proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials, encara que la realització de l'exercici siga compatible amb la jornada laboral.

Article 37. Permís per trasllat de domicili habitual.

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

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

Article 38. Permís per deure inexcusable.

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

2. S'entendrà per deure de caràcter públic i personal:

a) Citacions de jutjats, tribunals de justícia, comissaries, o qualsevol altre organisme oficial.

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

c) Assistència a reunions dels òrgans de govern i comissions dependents d'aquests, quan deriven estrictament del càrrec electiu de regidora o regidor, així com de diputada o diputat.

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

e) Compliment d'obligacions que generen a l'interessat una responsabilitat d'ordre civil, social o administrativa.

3. No tindrà la consideració de deure inexcusable de caràcter públic i personal, l'assumpció voluntària d'activitats privades encara que s'exercisquen en òrgans que participen en funcions públiques de caràcter administratiu, com poden ser, entre altres, els Col·legis Professionals o els Claustres Universitaris.

Article 39. Permís per funcions representatives i formació.

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

CAPÍTOL IV

Llicències

Article 40. Llicències del personal empleat públic.

El personal empleat públic, amb l'autorització prèvia, podrà gaudir de les llicències establides en els articles següents.

SECCIÓ 1a. LLICÈNCIES RETRIBUÏDES

Article 41. Llicència per assumptes propis.

1. Cada any natural, i fins al dia 15 de febrer de l'any següent, es podrà gaudir de fins a 6 dies per assumptes propis o particulars.

2. El personal distribuirà els dies esmentats a la seua conveniència, tenint en compte que el seu gaudi no haurà d'afectar l'adequada atenció al servei públic, per la qual cosa requeriran autorització prèvia. La sol·licitud es dirigirà a la corresponent unitat de

personal, amb la suficient antelació, i la seua denegació haurà de ser motivada, acreditant el possible perjudic que s'ocasionaria a l'organització amb la seua concessió.

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

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

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

5. El personal funcionari interí i personal laboral temporal podrà gaudir de la llicència esmentada, a raó d'un dia per cada dos mesos complets treballats en l'administració de la Generalitat.

6. Els dies d'assumptes propis anuals podran ser acumulats als permisos de maternitat, lactància, paternitat, acolliment i adopció, inclús havent expirat ja l'any a què tal període corresponga.

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

8. A més dels dies per assumptes propis que s'establisquen, el personal funcionari tindrà dret al gaudi de dos dies addicionals en complir el sisè trienni, incrementant-se en un dia addicional per cada trienni complit a partir del vuitè.

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

a) Els 6 dies d'assumptes propis es gaudiran en proporció al temps treballat durant l'any natural de la jubilació.

b) Els dies addicionals d'assumptes propis per antiguitat, es podran gaudir íntegrament abans de la data de jubilació, sense que s'aplique el criteri de proporcionalitat previst en l'apartat anterior.

c) Els dies compensatoris previstos en l'article següent, es gaudiran si la festivitat per la qual es concedeix el permís queda compresa dins del període treballat abans de la data de jubilació.

Article 42. Dies compensatoris.

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

2. Així mateix, cada any natural, i com a màxim, es concedirà un dia de permís quan coincidisca amb dissabte alguna festivitat d'àmbit autonòmic o d'àmbit nacional de caràcter retribuït, no recuperable i no substituïble per les comunitats autònomes.

Article 43. Llicència per cursos externs.

1. S'entén per cursos externs, tots aquells que es realitzen a requeriment de l'Administració i no hagen sigut convocats, organitzats o homologats per l'òrgan competent en matèria de formació de l'administració de la Generalitat, per altres centres de formació del personal empleat públic de la Generalitat, o en el marc dels acords de formació per a l'ocupació de les administracions públiques.
2. L'òrgan competent de la Conselleria o organisme corresponent, quan no ho impedisquen les necessitats del servei i prèvia conformitat de la persona interessada, podrà concedir fins a quaranta hores a l'any per a l'assistència a cursos de perfeccionament professional, retribuïdes quan coincidisquen amb l'horari de treball i el seu contingut estiga directament relacionat amb el lloc de treball o la carrera professional administrativa.
3. La denegació de la llicència haurà de ser motivada.
4. Quan el curs a realitzar excedisca de les 40 hores a l'any, escaurà la tramitació de la llicència prevista en l'article següent.

Article 44. Llicència per estudis.

1. La direcció general competent en matèria de funció pública, prèvia conformitat de la persona interessada i a requeriment dels òrgans competents en matèria de personal de la conselleria o organisme en què es preste serveis, podrà concedir llicència per a realitzar estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball o la carrera professional administrativa
2. La llicència per estudis podrà ser concedida per un període no superior a dotze mesos. A la sol·licitud haurà d'acompanyar-se:
 - a) Memòria de les necessitats formatives i de millora en la qualitat i prestació del servei, que justifiquen la concessió de la llicència.
 - b) Memòria del curs o pràctiques a realitzar.
 - c) Memòria del cost previst i la procedència dels fons destinats al seu finançament.
3. El curs haurà de comptar prèviament amb l'informe favorable de l'òrgan competent en matèria de formació.
4. Durant el gaudi d'aquesta llicència, es tindrà dret exclusivament a la percepció de les retribucions bàsiques.
5. En finalitzar el període de llicència per estudis el personal beneficiari presentarà, a l'òrgan competent en matèria de formació, una memòria global del treball desenvolupat així com una certificació dels estudis realitzats.
La no-presentació per part de la persona beneficiària de la memòria i la certificació acadèmica corresponent implicarà l'obligació de reintegrar les retribucions percebudes.
6. En qualsevol moment que s'aprecie que la persona seleccionada no compleix els requisits establits en l'apartat primer d'aquest article, se li revocarà la llicència pel mateix òrgan que va resoldre la seua concessió.
7. La llicència esmentada es podrà sol·licitar cada cinc anys, sempre que aquests s'hagen prestat en servei actiu ininterrompudament.

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

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

En aquest supòsit, no seran aplicables les previsions dels apartats 2 a 7 del present article.

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

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

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

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

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

SECCIÓ 2a. LLICÈNCIES SENSE RETRIBUCIÓ

Article 46. Disposicions comunes a les llicències sense retribució.

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

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

Article 47. Llicències per interès particular.

1. Amb una durada màxima de sis mesos cada tres anys, la Direcció General competent en matèria de funció pública, amb un informe previ de l'òrgan competent en matèria de personal de les conselleries o organismes, podrà concedir llicència per interès particular.

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

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

persona interessada és correcta.

3. L'Administració, mentre dure aquesta llicència sense retribució, mantindrà el personal en alta especial en el règim de previsió social que corresponga.

4. Aquesta llicència tindrà la consideració de serveis efectivament prestats, als efectes d'antiguitat i consolidació de nivell competencial.

De la previsió anterior s'exclou el cas del còmput de les vacances anuals. En aquest supòsit, i quan coincidisca amb un mes natural o el supere, haurà de descomptar-se de les vacances anuals el temps proporcional de la llicència sense retribució gaudida.

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

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

2. El període que dure aquesta llicència tindrà la consideració de serveis efectivament prestats, als efectes exclusivament del còmput d'antiguitat i consolidació de nivell competencial, però no constituirà causa d'alta especial en el règim de previsió social.

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

Article 49. Llicència per a perfeccionament professional.

1. La Direcció General competent en matèria de funció pública, a sol·licitud de la persona interessada, podrà concedir llicències no retribuïdes, d'una durada màxima de tres mesos a l'any, per a l'assistència a cursos de perfeccionament professional, sempre que la gestió del servei i l'organització del treball ho permeten.

2. L'òrgan competent en matèria de personal haurà d'informar favorablement la concessió de la llicència.

3. L'Administració mantindrà el personal amb alta especial, en el règim de previsió social que corresponga, mentre dure la llicència sense retribució.

4. Aquesta llicència tindrà la consideració de serveis efectivament prestats.

CAPÍTOL V

Vacances

Article 50. Durada de les vacances.

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

2. Quan els serveis efectivament prestats en l'administració foren inferiors a un any, es tindrà dret al gaudi dels dies proporcionals de vacances que corresponguen.

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

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

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

Article 51. Règim de gaudi de les vacances.

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

a) Almenys la meitat dels dies de vacances anuals hauran de ser gaudits, preferentment, durant els mesos de juny a setembre.

b) Les vacances es gaudiran en períodes mínims de set dies naturals consecutius.

c) No obstant això, 5 dies del total de les vacances que corresponguen, podran gaudir-se de forma independent, sense que hi siguin aplicables les limitacions previstes en les lletres a) i b).

2. El començament i l'acabament del dret al gaudi de les vacances es produiran dins de l'any natural a què corresponguen. Excepcionalment, la finalització del seu gaudi podrà prorrogar-se fins al 15 de gener de l'any següent. No podran, en cap cas, ser substituïdes per compensacions econòmiques, ni acumulades a les següents.

3. Quan les situacions d'incapacitat temporal, permís per part, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, permís de paternitat, risc durant la lactància o risc durant l'embaràs, impedisquen iniciar el gaudi de les vacances dins de l'any natural a què corresponguen, o una vegada iniciat el període vacacional aquest es vera interromput per sobrevindre una de les situacions esmentades, aquest període es podrà gaudir encara que haja acabat l'any natural a què corresponguen. En el cas concret de la incapacitat temporal, no hauran d'haver transcorregut més de diu mesos a partir del final de l'any en què s'hagen originat.

4. El personal interí i el personal contractat laboral temporal tindrà dret a l'abonament de la part proporcional de les seues vacances quan cesse abans de completar l'any de servei i no haguera estat possible gaudir-les.

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

Article 52. Sol·licitud de vacances.

Els òrgans competents en matèria de personal de les conselleries o organismes, sol·licitaran, amb prou antelació, que les diferents unitats administratives manifesten l'opció de vacances del personal que en forma part.

1. En el cas que el personal empleat públic desitge gaudir de totes o part de les seues vacances amb anterioritat a aquesta data, haurà de sol·licitar-les al responsable de la seua unitat administrativa amb un mes d'antelació a la data prevista per al seu inici.

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

3. En el cas que, per raons justificades, qualsevol persona al servei de la Generalitat desitge alterar el seu període de vacances ja concedit, podrà sol·licitar un canvi per mitjà de petició formal dirigida a l'òrgan competent en matèria de personal de cada Conselleria o organisme, tramitada a través de la persona responsable de la seua unitat, qui haurà d'informar sobre l'oportunitat de concedir el que sol·licita.
4. La denegació del període de vacances sol·licitat haurà de ser motivada.

Article 53. Excepcions al règim general de vacances.

L'òrgan competent de la Conselleria o organisme, prèvia negociació amb la representació sindical, podrà establir les excepcions oportunes al règim general de vacances anuals i fixar els torns d'aquestes que resulten adequats, a proposta raonada del o la cap de la unitat administrativa de què es tracte, en aquells serveis que, per la naturalesa i peculiaritat de les seues funcions, requerisquen un règim especial. En cap cas podrà minorar-se'n la durada total.

Article 54. Drets relacionats amb el període vacacional.

1. El personal tindrà dret a la interrupció del període de vacances per a reprendre-les posteriorment fins a completar els dies que li resten, quan mediara malaltia greu que no comporte incapacitat temporal i durant el temps que dure la malaltia esmentada.
2. Les persones amb filles i fills menors de 14 anys tindran preferència per a l'elecció del gaudi de les vacances durant els seus períodes no lectius. Així mateix, aquesta mesura s'aplicarà al personal que tinga a càrrec seues persones majors de 65 anys o amb diversitats funcionals en situació de dependència.
3. Alhora, el personal tindrà dret a adaptar el gaudi de les seues vacances, en cas d'embaràs i en els de víctimes de violència de gènere i d'activitat terrorista.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Disposició addicional única. Jornada de treball

Quan la normativa de caràcter bàsic establisca per al personal del sector públic una jornada de treball superior a les previstes en el present Decret, s'efectuaran els ajustos corresponents en els termes i condicions previstos en aquella.

DISPOSICIONS DEROGATÒRIES

Disposició derogatòria única. Derogació normativa.

Queda derogat el Decret 175/2006, de 24 de novembre, del Consell, pel qual es regulen les condicions de treball del personal al servei de l'administració del Consell, així com totes les disposicions que, del mateix rang o d'un rang inferior, s'oposen al que estableix aquest decret.

DISPOSICIONS FINALS

Disposició final primera. Habilitació normativa

Es faculta la Conselleria competent en matèria de funció pública per a dictar totes les

disposicions que siguen necessàries per al desplegament i aplicació d'aquest decret.

Disposició final segona. *Entrada en vigor*

Aquest decret entrarà en vigor l'endemà de la publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.