

Guia

de les condicions de treball de l'Administració de la GENERALITAT 2015



Permisos

ASSISTÈNCIA A LA CELEBRACIÓ DE BODA O UNIÓ DE FET

D 175/06, art.21. - II CC, art. 11 A 1. - CIRCULAR I.B.1

1 dia. Celebració a més de 375 Km: 2 dies naturals i consecutius. Boda o inscripció de la unió de fet pròpia, de pare o mare, mare o pare polític, germans i germanes, naturals i polítics, fills, filles, tant propis com del cònjuge, néts, netes, avis i àvies.

MATRIMONI O REGISTRE D'UNIÓ DE FET

EBEP art. 48. l) - LOGFPV art. 69.1.a - D 175/06 art. 22 - CC II art 11.A.1. - CIRCULAR I.B.2 Retribució 100%.

15 dies naturals i consecutius. Distribuïts a petició de la persona interessada i acumulables a vacances dins l'any natural de celebració, o fins al 31 de gener de l'any següent.

TÈCNiques PRENATALS I DE FECUNDACIÓ

EBEP art. 48.1 e) - LOGFPV art. 69.1.b - D 175/06 art. 23 - II CC art. 11.A.3.3 - CIRCULAR I.B.3

El temps necessari.

MATERNITAT BIOLÒGICA

EBEP arts. 48.1.g) i 49 a) - LOGFPV art. 69.3.a - D 175/06 arts. 24 i 25 - II CC art. 11. A.2. - CIRCULAR I.A.1 i I.B.10

Part únic: 16 setmanes ininterrompudes.

Part múltiple: Dues setmanes més per cada fill o filla.

Nounat/da amb discapacitat: Dues setmanes més.

La mare ha de gaudir sis setmanes obligatòriament després del part. A l'inici del permís, la mare pot optar perquè el pare pugui gaudir de la resta del període (16 si mor la mare).

Fill/a prematur/a o hospitalitzat/da: s'ampliarà en tants dies com dure l'hospitalització, fins a 13 setmanes addicionals. Es pot iniciar el permís, excepte les sis setmanes obligatòries, a partir de la data d'alta hospitalària del nounat. Mentre dure l'hospitalització, reducció horària de dues hores diàries. Es perceben les retribucions íntegres. Es pot participar en cursos de formació.

ADOPCIÓ O ACOLLIMENT DE MENORS

EBEP art. 49 b) - LOGFPV art. 69.3.b - D 175/06 art. 26. - II CC art. 11. A.3. - CIRCULAR I.A.2

Adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple superior a un any: 16 setmanes ininterrompudes.

Dues més si per circumstàncies i experiències personals o per provindre de l'estranger, tenen especials dificultats d'inserció social i familiar acreditades pels serveis socials. Si la mare i el pare treballen, poden prendre-lo simultàniament. En cas d'adopció o acolliment internacional, el permís es podrà iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial o administrativa corresponent. Es pot participar en cursos de formació.

ADOPCIÓ INTERNACIONAL

EBEP 49 b) - LOGFPV art. 69.3.b - D 175/06 art. 27 - CIRCULAR I.A.3

Fins a dos mesos. És independent del permís per adopció o acolliment de menors. A gaudir en funció de la tramitació al país d'origen del menor. Es perceben les retribucions bàsiques. Es pot participar en cursos de formació.

PATERNITAT

EBEP art. 49 c) - LOGFPV art. 69.3.c - D 175/06 art. 29 - CIRCULAR I.A.4

Vint dies naturals per naixement, acolliment o adopció. A partir de la data de naixement, decisió administrativa o resolució judicial. Prèvia renúncia del pare, podrà gaudir-lo el cònjuge o parella de fet de la mare. Es pot participar en cursos de formació.

LACTÀNCIA

EBEP 48.1 - LOGFPV art. 69.1.c - D 175/06 art. 28 - IICC art. 11 A 3.2 - CIRCULAR I.B.5

Reducció de jornada d'una hora diària, que pot dividir-se en dues fraccions. Es pot substituir per un permís retribuït que acumule en jornades completes el temps: quatre setmanes a gaudir immediatament a continuació del permís per part, adopció, acolliment o paternitat. Lactància de menor de 12 mesos o acolliment en el mateix supòsit. Ampliable en la mateixa proporció per part, adopció o acolliment familiar múltiple. Indistintament mare o pare; si ambdós treballen, ho gaudirà un dels dos. Acumulable a la reducció de jornada per guarda legal. Prèvia renúncia del pare, podrà gaudir-lo el cònjuge o parella de fet de la mare.

PER INTERRUPCIÓ DE L'EMBARÀS

LOGFPV art. 69.1.d - D 175/06 art. 30 - II CC art. 11 B 1. - CIRCULAR I.B.6

Sis dies naturals i consecutius a partir del fet, sempre que no es trobe en situació d'IT.

MÈDIQUES I ASSISTENCIALS

LOGFPV art. 69.1.e - D 175/06 art. 31 - IICC art. 11 A. 4. - CIRCULAR I.B.7

El temps indispensable. Pot acudir durant la seva jornada laboral, per necessitats pròpies, de menors, ancians o discapacitats psíquics, físics o sensorials a càrrec per a consultes, tractaments i exploracions de tipus mèdic; reunions de coordinació de centres d'educació especial; consultes de suport addicional en l'àmbit sociosanitari. Cal justificació de l'assistència a consulta o reunió corresponent.

DEFUNCIÓ, MALALTIA O ACCIDENT GREU DE FAMILIAR

EBEP art. 48.1 a) - LOGFPV art. 69.1.f - D 175/06 art. 32 i 33

II CC arts. 11 A.5 i 11.A.6 - CIRCULAR I.B.8 i I.B.9

Parentiu	EBEP	Decret 175/06
----------	------	---------------

Mateixa localitat

1er grau	3 dies hàbils	4 dies naturals
2on grau	2 dies hàbils	3 dies naturals

Diferent localitat

(+100 km, D 175)

1er grau	5 dies hàbils	6 dies naturals
2on grau	4 dies hàbils	5 dies naturals

1er grau: segons D175, cònjuge, parella de fet, pare, mare, fills o filles. Segons EBEP, consanguinitat o afinitat.

2on grau: segons D175, avis, àvies, néts, netes, germans, germanes, nores i gendres. Segons EBEP, consanguinitat o afinitat.

En malalties greus de llarga durada, els dies podran utilitzar-se seguits o alternats. Es pot concedir cada volta que s'acredite una nova situació de gravetat. Compatible i no necessàriament consecutiu al permís per defunció. El còmput s'inicia el dia de la defunció, malaltia o accident es produeix una volta encetada la jornada de treball, haja estat finalitzada o no.

ATENCIÓ DE FILL O FILLA MENOR, PER CÀNCER O UNA ALTRA MALALTIA GREU

EBEP, art. 49.e) - D 175/06, art. 28 bis - CIRCULAR III.A.6

Pel temps indispensable, com a màxim fins que el o la menor faça 18 anys. Ambdós progenitors, adoptants o acollidors de caràcter pre-adoptiu o permanent treballen. Reducció de la jornada de treball entre el 50% i el 80% percebent les retribucions íntegres. Per a l'atenció, durant l'hospitalització i tractament continuat de la filla o el fill menor d'edat afectat per càncer (tumors malignes, melanomes o carcinomes) o per qualsevol malaltia greu que implique un ingrés hospitalari de llarga duració i requereisca la necessitat de la seua atenció directa, contínua i permanent acreditada pels informes de l'òrgan corresponent de l'Administració sanitària.

VIOLÈNCIA DE GÈNERE SOBRE LA DONA FUNCIONÀRIA

EBEP art. 49 dj) - LOGFPV art. 69.3.d - D 175/06, art. 20 - CIRCULAR I.A.6 Faltes d'assistència justificades, totals o parcials, pel temps i en les condicions que determinen els serveis socials d'atenció o de salut, segons s'escaiga.

PROVES SELECTIVES I EXÀMENS

EBEP art. 48.1 dj) - LOGFPV art. 69.1.g - D 175/06, art. 34 - II CC, art. 11 A 8. - CIRCULAR I.B.11

El dia o dies de la celebració de la prova o examen. Proves selectives d'ingrés en administracions públiques, exàmens finals i altres proves definitives, encara que la seua celebració siga compatible amb la jornada.

TRASLLAT DE DOMICILI HABITUAL

EBEP art. 48.1 bj) - LOGFPV art. 69.1.h - D 175/06, art. 35. - II CC, art.11 A 7 - CIRCULAR I.B.12

Dos dies naturals consecutius. Tres dies a més de 100 km de la localitat d'origen. Cal aportar justificant del canvi.

DEURE INEXCUSABLE

EBEP art. 48.1 j) - LOGFPV art. 69.1.i - D 175/06, art.36. - II CC, art. 11 A 9. - CIRCULAR I.B.13

Pel temps indispensable. Obligació pública o personal que genere alguna responsabilitat civil, social o administrativa i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar.

FUNCIONS REPRESENTATIVES I FORMACIÓ

EBEP art. 48.1 c) - LOGFPV art. 69.1.j - D 175/06 art. 37 - CIRCULAR I.B.14

En els termes que establisca la normativa vigent. Per a realitzar funcions sindicals, formatives o representatives.

ASSUMPTES PROPIS O PARTICULARS

EBEP, art. 48.1 k i 48.2 - LOGFPV art. 69.1.k i 69.2 - D

175/06, art. 38 - II CC, art. 11 B 1. DL 6/12, D.

Derogatòria. 2 - ACORD VACANCES, Quart.2 -

CIRCULAR I.B.15 i I.B.16

Cinc dies per any. Es poden gaudir fins el 15 de gener següent. Si els 24 i 31 de desembre o un festiu són dissabte o diumenge, s'afegiran més dies. Cada any natural, i com a màxim, es concedirà un dia de permís quan coincideisca amb dissabte alguna festivitat d'àmbit autonòmic o d'àmbit nacional de caràcter retribuït, no recuperable i no substituïble per les comunitats autònomes. Poden acumular-se als permisos de maternitat, lactància, paternitat, acolliment i adopció.

ASPECTES COMUNS ALS PERMISOS

No precisen autorització, però s'han de comunicar, excepte els assumptes propis o particulars que cal autorització expressa i la denegació haurà de ser motivada.

En general, cal presentar una sol·licitud a la Secretaria General, la Direcció Territorial o la Direcció del Centre:

- **Matrimoni o unió de fet:** Cal la certificació de matrimoni o de la inscripció en el registre de la unió de fet.
- **Naixement o adopció,** és prou amb comunicar-ho.
- **Part:** per demanar el permís abans, cal presentar un certificat mèdic. Després del part: imprés, certificat mèdic i llibre de família. Justificació de l'ingrés hospitalari, si és el cas, i, quan finalitze, informe de l'alta.
- **Preparació al part,** cal justificació del centre de què s'han de realitzar dins de la seua jornada de treball.
- **Lactància,** adjuntar el llibre de família i declaració responsable que l'altre progenitor no gaudeix d'aquest permís, i també s'haurà d'indicar la forma del gaudi.
- **Permis per examen,** cal aportar justificant.
- **Interrupció de l'embaràs,** cal certificació mèdica.

NOVETAT!!

Vacances

EBEP art. 50 - LOGFPV art. 71 DL 6/12, Disp. Final 2ª - D 175/06, arts. 46 a 50 - ACORD VACANCES, Quart, 1 - CIRCULAR IV.

- 22 dies hàbils per any, exclosos els dissabtes, sense perjudici de les adaptacions que s'establisquen per als horaris especials. Períodes mínims de set dies naturals.
- Poden acumular-se als permisos de maternitat, lactància, paternitat, acolliment i adopció, fins i tot, encara que haja expirat l'any natural i fins que no hagen transcorregut 12 mesos des del final de l'any al que corresponguen.
- Almenys la meitat han de prendre's de juny a setembre. Excepcionalment fins el 15 de gener.
- Si es gaudeix a l'estiu, s'ha de sol·licitar abans de l'u de maig. Durant la resta de l'any, es demanarà com a mínim amb un mes d'antelació, i es resoldrà amb 15 dies de l'inici de les vacances. La denegació haurà de ser motivada.
- Si per decisió de l'administració es prenen continuades en un mes de trenta dies, es té dret a gaudir trenta-un dies.

Llicències

Cal autorització expressa. La denegació haurà de ser motivada.

Llicències retribuïdes

ASSISTÈNCIA A CURSOS, SEMINARIS O JORNADES D 175/06 ART. 13.

Computa com a temps de treball només quan coincideixen amb la jornada laboral. Demaneu-los sempre en horari laboral, si no, esteu posant temps propi per a la formació.

CURSOS EXTERNS LOGFPV ART. 70.A).1º - D 175/06 ART. 40. - CIRCULAR II.A.1

Fins a 40 hores a l'any. A requeriment de l'administració en què es presten serveis. L'horari ha de coincidir amb la jornada, el curs ha de ser homologat. Es pot participar durant els permisos de maternitat, paternitat i excedències per atenció de fills o familiars.

ESTUDIS LOGFPV ART. 70.A).2º - D 175/06 ART. 41 - CIRCULAR II.A.2

Fins a 12 mesos. A requeriment de l'administració en què es presten serveis. Es pot sol·licitar cada cinc anys de servei actiu ininterromput. Cursos en matèries relacionades amb l'administració i homologats per l'IVAP. Es cobren les retribucions bàsiques (sou i triennis). Informe favorable de conselleria o organisme autònom.

PARTICIPACIÓ EN PROGRAMES ACREDITATS DE COOPERACIÓ INTERNACIONAL LOGFPV art. 70.a).3º Falta desenvolupament reglamentari.

Reducció de jornada

Normativa: EBEP, art. 48 - LOGFPV, art. 68. - D 175/06, arts. 7 i 8 - II CC art. 11 B 2.1 - CIRCULAR III

Els casos de reduccions de jornada suposen la **disminució de la jornada**, fins a la meitat amb reducció proporcional de les retribucions. Si no es supera l'hora diària, no es generarà cap deducció de retribucions. Normalment es declaren amb caràcter indefinit, excepte el cas de la malaltia greu d'un familiar (un mes), i acaben per renúncia de la persona interessada o quan finalitze la situació que el va motivar.

ASPECTES COMUNS A LES REDUCCIONS DE JORNADA

- Les reduccions son incompatibles entre sí, excepte la reducció per llarga o crònica malaltia, i per víctima de violència de gènere, que seran compatibles amb la resta.
- Si diverses persones empleades tingueren dret a una reducció de jornada respecte a un mateix subjecte causant, podran gaudir d'aquest dret de forma parcial.
- Quan les reduccions comporten una minva de retribucions, seran concedides per la Direcció General de Recursos Humans. Quan no, serà competència de l'òrgan competent en matèria de personal de cada Conselleria -Subsecretari/ària- o organisme autònom qui les concedisca.
- 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.
- La persona funcionària haurà d'informar la persona responsable de la seua unitat administrativa, amb quinze dies d'antelació, de la data que es reincorporarà a la seua jornada ordinària.
- El personal acollit a les reduccions de jornada veurà disminuïda proporcionalment la jornada que realitze, durant la jornada d'estiu i la setmana de festes.

PER GUARDA LEGAL

Tindre al càrrec un xiquet o xiqueta de fins a dotze anys, o familiar -també cònjuge o parella de fet- a qui calga especial dedicació. Cal prèvia resolució o informe de l'òrgan corresponent de l'administració sanitària -inspector/a mèdic/a de zona. En cas de menor que requereix especial dedicació, s'ha d'acreditar per eixe òrgan, per tindre dret a què no hi haja deduccions retributives.

Horari de treball

PERSONAL DELS SERVEIS BUROCRÀTICS D 175/06, art. 9

- **Horari de temps fix o estable i permanència obligatòria:** de 9:00 a 14:30 h.
- **Horari variable:** La diferència entre la jornada que corresponga i el temps de permanència obligatòria. Es distribuïran a voluntat del personal.
- **De 1 gener a 30 de juny i d'1 de setembre a 31 de desembre**, excepte les vacances escolars de Nadal, Any Nou i Reis i la setmana de Pasqua.
 - Dilluns a dimecres: de 7:30 a 9:00 i de 14:30 a 17:00 h.
 - Dijous: de 7:30 a 9:00 i de 14:30 a 20:30 h per a compensar la jornada corresponent. Si és festiu, es realitzarà el dia hàbil immediatament anterior.
 - Divendres: de 7:30 a 9:00 i de 14:30 a 16:00 h.
- **Juliol i agost i el període de vacances escolars de Nadal, Any Nou i Reis i la setmana de Pasqua:**
 - Dilluns a dijous: de 7:30 a 9:00 i de 14:30 a 17:15 h.
 - Divendres: de 7:30 a 9:00 i de 14:30 a 16:00 h.
- **Pausa diària:** 30 minuts, computable com de treball efectiu entre 10:00 i 12:00 h.

PERSONAL AMB UNS ALTRES HORARIS D 175/06, art. 10 i 11

Personal que per raó de l'activitat, per treballar a torns o en treballs d'índole no burocràtica han de treballar en horaris diferents als serveis burocràtics.

- Horari adaptat a les característiques dels centres i llocs de treball.
- Elaborat per la direcció del centre, negociat amb els representants sindicals i aprovat pels òrgans competents de les Conselleries o organismes autònoms. Centres docents: l'horari s'aprovarà abans de finalitzar el curs anterior a aquell en què haja d'aplicar-se.
- Exposat de forma visible en cada centre de treball.
- Qui treballa el 24, 31 de desembre o festa local se li compensa amb dia i mig de descans.
- No podrà excedir del que es calcula segons el còmput anual de la jornada.

DESCANS SETMANAL D 175/06, art. 16

48 hores continuades per cada període setmanal treballat. En torns, el descans coincidirà amb un cap de setmana al mes, com a mínim.

- Es poden demanar 5 dies de forma independent, com els assumptes propis.
- El personal interí i laboral temporal cessat abans de completar l'any de servei i que no les haja gaudit té dret a l'abonament de la part proporcional.
- Es poden retardar i interrompre com a conseqüència d'incapacitat laboral temporal. Si no es poden gaudir durant l'any natural, podran gaudir-se després de la reincorporació, si no han transcorregut 18 mesos des del final de l'any al que corresponen.
- El personal funcionari interí i laboral temporal cessat abans de completar l'any de servei i que no les haja gaudit té dret a l'abonament de la part proporcional.
- S'acomodaran, sempre que no implique perjudici per a altres persones empleades en cas de embaràs i fins que el fill o filla complisca dotze mesos; separació legal, divorci, viudetat, si és víctima de violència de gènere o es té a càrrec una persona dependent.

Llicències sense retribució

PER INTERÉS PARTICULAR, també anomenada en el II Conveni Col·lectiu **ASSUMPTES PROPIS** LOGFPV art. 70.b).1º - D 175/06 art. 43 - II CC, art. 11 B 2.2. - CIRCULAR II.B.1 **Màxim sis mesos cada tres anys.** Sense mínim. Sol·licitud amb 30 dies d'antelació. Resolució 15 dies abans de l'inici de la llicència. Denegació motivada. Situació d'alta especial en el règim de previsió social. Computa als efectes d'antiguitat i consolidació de grau personal. S'exclou el còmput de les vacances anuals.

PER MALALTIA DE FAMILIARS LOGFPV art. 70.b).2º - D 175/06 art. 44. - CIRCULAR II.B.2

Fins a un any. Malaltia greu o irreversible, acreditada amb els preceptius informes mèdics, de cònjuge, parella de fet o familiar fins a segon grau, que requereisca atenció continuada. Computa a efectes d'antiguitat i consolidació de grau. No suposa situació d'alta especial.

PERFECCIONAMENT PROFESSIONAL

LOGFPV art. 70.b).3º - D 175/06, art. 45 - CIRCULAR II.B.3

Fins a tres mesos cada any. Computable per a antiguitat i consolidació de grau. Situació d'alta especial. Cursos relacionats amb el treball o l'administració.

PER RAONS DE CONVIVÈNCIA

Tindre a càrrec directe una persona disminuïda física, psíquica o sensorial amb minusvalidesa igual o superior al 33% acreditada, que no exercisca activitats retribuïdes superiors al SMI.

PER RAÓ DE MALALTIA LLARGA O CRÒNICA

Qui no pot fer la jornada completa, previ certificat per la Unitat de Valoració d'Incapacitats.

PER CURA DE FAMILIAR, PER RAÓ DE MALALTIA MOLT GREU

Un mes. Per a cuidar el o la cònjuge, parella de fet o familiar de primer grau, per raó de malaltia molt greu. Reducció de fins al 50% de la jornada laboral, retribuïda. Cal hospitalització en institució sanitària o domiciliària.

PER INTERÉS PARTICULAR

Quan siga compatible amb les funcions del lloc i amb les del centre de treball. Jornada de 9 a 14 hores o equivalents, només en llocs amb jornada de 36:15 hores. Es perceben el 75% de retribucions.

CURA DE MENORS AFECTATS PER CÀNCER O UNA ALTRA MALALTIA GREU

Pel temps indispensable, i com a màxim fins que el menor faça 18 anys. Cura de fill o filla menor -també acolliment- afectat per càncer o una altra malaltia greu: reducció de la jornada d'almenys la meitat, percebent les retribucions íntegres, durant la hospitalització i tractament continuat. Reglamentàriament, s'establiran les condicions en els quals es podrà acumular en jornades completes. Només el pot gaudir un dels progenitors.

VÍCTIMA DE VIOLÈNCIA SOBRE LA DONA

Les empleades víctimes de violència sobre la dona, per a fer efectiu el dret a l'assistència social integral. Amb disminució proporcional de la retribució. Cal prèvia acreditació de la situació de violència pels serveis socials o de salut. Quan la reducció no supere l'hora diària no generarà deducció de retribucions. En aquest cas es pot deixar de treballar per les vesprades.

FLEXIBILITAT PERMANÈNCIA OBLIGATÒRIA D 175/06, art. 15

No suposa reducció de jornada. S'ha de recuperar. Suposa la possibilitat d'entrar després del començament o d'eixir abans de la finalització del període d'assistència obligatòria. 4 supòsits:

Una hora diària -dues en famílies monoparentals-, per a les persones a càrrec de:

- Majors de 65 anys que requereixquen especial dedicació.
- Fills o filles menors de 13 anys.
- Xiquets o xiquetes menors de 13 anys en acolliment, preadoptiu o permanent.
- Familiar fins a segon grau amb malaltia greu o discapacitat igual o superior al 65%.

Una hora diària per a pare o mare de família nombrosa de categoria general amb fills menors de dotze anys. **Dues hores** quan la família siga de categoria especial.

Dues hores diàries: fills o filles, xiquets o xiquetes en acolliment, preadoptiu o permanent, amb discapacitat, per tal de conciliar els horaris dels centres educatius ordinaris d'integració i d'educació especial amb l'horari del lloc de treball.

Dues hores diàries i canvi de torn de treball per a víctimes de violència sobre la dona.

RECUPERACIÓ D'HORES D 175/06, art. 13

Durant el mateix mes natural. Excepcionalment, durant els dos mesos següents.

JUSTIFICACIÓ D'ABSÈNCIES

Malaltia o incapacitat temporal: D 175/06 art. 20 - D 96/14 - ORDE MILLORA

- Ú a tres dies. Comunicació absència i raó. Cal presentar justificant expedit pel facultatiu competent. Si no, es pot descomptar el que falte, excepte els 4 primers dies de cada any -només 3 consecutius-, sempre que no hi haja baixa per incapacitat temporal.
- Quatre o més dies. Presentació d'informe mèdic de baixa en tres dies comptats a partir del dia de l'expedició. Confirmació: cada set dies entregats al centre de treball.
- Retribucions en situació d'I.T.:
 - Dies 1 - 3 ambdós inclosos: 50% retribucions mes anterior a la baixa.
 - Dies 4 - 20 ambdós inclosos: 75% retribucions mes anterior a la baixa.
 - Dies 21 i fins l'alta mèdica 100%.
 - I.T. derivada de maternitat, dones víctimes de violència de gènere, contingències professionals, hospitalització, inclosa la domiciliària i intervenció quirúrgica: 100% retribucions.

Maternitat biològica. No cal la presentació dels informes de confirmació de baixa.

NOVETAT!!

NOVETAT!!

Excedències

Personal Funcionari

VOLUNTÀRIA PER INTERÉS PARTICULAR EBEP art. 89.2) - LOGFPV art. 127

Mínim de dos anys i sense límit màxim. Cal haver prestat serveis efectius a qualsevol Administració durant els tres anys immediatament anteriors. També quan, finalitzada la causa que va determinar el pas a una situació diferent de la de servei actiu, no sol·licite el reingrés en el termini establert. Subordinada a les necessitats del servei degudament motivades. No pot declarar-se si la persona funcionària té instruit un expedient disciplinari o complisca sanció disciplinària.

VOLUNTÀRIA PER AGRUPACIÓ FAMILIAR EBEP art. 89.3) - LOGFPV art. 128

Quan el o la cònjuge o parella de fet visca en un altre municipi i tinga destinació definitiva com a personal funcionari o laboral fix en qualsevol administració.

VOLUNTÀRIA AUTOMÀTICA per prestar servicis en el sector públic LOGFPV art. 129

Mentre dure la situació que la motiva. Quan s'obtinga un nou lloc de treball en el sector públic com a personal laboral fix o com a personal funcionari de carrera.

VOLUNTÀRIA PER OCUPAR UN LLOC INTERÍ LOGFPV art. 129.2

Quan una persona funcionària ocupa un altre lloc públic com a funcionària interina o laboral temporal, es tracta d'una excedència voluntària per interès particular però **sense que siguen aplicables els terminis** per a la sol·licitud i permanència en ella. Subordinada a les necessitats del servei degudament motivades.

VOLUNTÀRIA PER ATENCIÓ DE FAMILIARS EBEP art. 89.4) - LOGFPV art. 130

Cura de fill o filla natural, per adopció o acolliment, preadoptiu o permanent; cura de familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat per raons d'edat, accident o malaltia que no es puga valdre i no tinga retribucions.

Fins a tres anys. Reserva el lloc de treball durant tota l'excedència. Aquest període situació computa a efecte d'antiguitat, promoció professional i drets en el règim de Seguretat Social que els siga aplicable. Si dues persones funcionàries generaren el dret, l'Administració podrà limitar l'exercici simultani per raons de funcionament dels serveis. Es pot participar en els cursos de formació. Els drets en el Règim de Seguretat Social no son aplicables als conjuges o parelles de fet.

VOLUNTÀRIA PER RAÓ DE VIOLÈNCIA CONTRA LA DONA FUNCIONÀRIA

EBEP art. 89.5) - LOGFPV art. 131 - LVG.

Per a fer efectiva la seua protecció o dret a assistència social integral. No hi ha temps mínim de serveis prestats ni termini de permanència. Durant els primers sis mesos es té reserva de lloc, i el període en aquesta situació computarà a efecte d'antiguitat, promoció professional i drets en el Règim de Seguretat Social que els siga aplicable. Es pot prorrogar **fins a 18 mesos**. Durant els dos primers mesos es té dret a percebre les retribucions íntegres i, si escau, les prestacions familiars per filla o fill a càrrec.

VOLUNTÀRIA INCENTIVADA LOGFPV art. 132

Durant cinc anys. Es pot oferir a qui es trobe en situació d'expectativa de destinació o d'excedència forçosa, com a conseqüència d'un pla d'ocupació. Impedeix treballar en qualsevol administració pública, sota qualsevol relació contractual. Es té dret a una mensualitat de les retribucions de caràcter periòdic per any treballat, fins a un màxim de dotze. Passats els cinc anys, o es sol·licita el reingrés o es passa a excedència voluntària per interès particular.

FORÇOSA LOGFPV art. 133

Indefinida. Correspon quan una persona funcionària declarada en situació de suspensió ferma sol·licite el reingrés després del compliment de la sanció i no siga possible per falta de lloc de treball amb dotació pressupostària, o quan es trobe en expectativa de destinació i passe el període màxim d'un any o incomplisca les obligacions de l'article 134 LOGFPV. Està obligada a acceptar llocs del seu cos, agrupació professional funcional o escala ubicats en la mateixa localitat, a participar en els concursos, dins de la localitat, i a participar en cursos de capacitació. Dret a percebre les retribucions bàsiques i les prestacions familiars per fill o filla a càrrec. El temps que romanguen en esta situació serà computable a l'efecte d'antiguitat i de drets del règim de Seguretat Social que els siga d'aplicació.

DOCUMENTACIÓ: Sol·licitud a la DG d'Administració Autònoma. En l'excedència per cura de fill/a, també cal presentar el llibre de família. L'excedència forçosa es declara d'ofici.

EXPECTATIVA DE DESTINACIÓ* Art 134 LOGFPV

Màxim d'un any. Passat el termini, es passa a excedència forçosa. Quan el lloc de treball haja estat suprimit per una redistribució d'efectius o racionalització de l'organització administrativa i de personal, o quan es modifiquen les RLT i no siga possible mantindre la persona en actiu en el cos, APF o escala que li correspon per falta de lloc de treball amb dotació pressupostària. Es cobra el sou base, els triennis, el complement de destinació i el 50% del complement específic del darrer lloc. S'està obligat a acceptar llocs del seu cos, agrupació professional funcional o escala ubicats en la mateixa localitat, a participar en els concursos, dins la mateixa localitat, i a participar en cursos de capacitació.

MILLORA D'OCUPACIÓ* LOGFPV art. 107

Indefinida, mentre dure el nomenament de millora d'ocupació. Quan el personal funcionari de carrera tinga els requisits d'un lloc de treball de categoria superior i forme part de la borsa corresponent. Es té dret a la reseva del lloc que tinguera com a titular i serà considerat com en servei actiu en el cos, agrupació professional funcional o escala a la qual pertanguera. Falta desenvolupament reglamentari.

DOCUMENTACIÓ: nomenament de la Direcció General d'Administració Autònoma.

* No és tracta d'excedències, però estan molt relacionades

NORMATIVA

El marc general de la normativa sobre permisos, llicències i excedències deriva de les següents lleis i normes que les despleguen:

PERSONAL FUNCIONARI

- Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP)
- Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana (LOGFPV).

PERSONAL LABORAL

- Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social (LGSS),
- Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (ET), Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març.
- II Conveni Col·lectiu (II CC) per al Personal Laboral al servei de la Generalitat.

NORMES COMUNES A TOT EL PERSONAL

- Llei 39/1999 (L 39/99), de 5/11, de Conciliació de la Vida Familiar i Laboral de les Persones Treballadores.
- Llei Orgànica 1/2004 (LVG), de 28/12, de Mesures de Protecció Integral contra la violència de gènere.
- Llei Orgànica 3/2007 (LIEMH), de 22/3, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Decret 175/2006 (D 175/06), de 24 de novembre, de condicions de treball del personal de l'Administració del Consell.

■ Reial Decret Llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per a garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat.

■ Decret Llei 6/2012, de 28 de setembre, del Consell, de desplegament i aplicació de les disposicions incloses en el títol I i disposicions concordants del Reial Decret Llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per a garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat. (DL 6/12).

■ Decret Llei 1/2012, de 5 de enero, del Consell, de mesures urgents per a la reducció del dèficit a la Comunitat Valenciana. (DL 1/12).

■ DECRET 96/2014, de 13 de juny, del Consell, pel qual ee determinen les condicions del règim d'absències al treball per malaltia o accident que no donen lloc a deducció de retribucions. (D 96/14)

■ Reial Decret 295/2009, de 6 de març, pel qual es regulen les prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social per maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural.

■ ORDE 12/2014, de 9 de juliol, de la Conselleria d'Hisenda i Administració Pública, per a la determinació del procediment i els criteris d'aplicació de la millora voluntària de l'acció protectora de la Seguretat Social. (ORDE MILLORA)

■ Resolució de 26 de març de 2013, del conseller d'Hisenda i Administració Pública, per la qual es dona publicitat a l'Acord de la Mesa Sectorial de Funció Pública, sobre el règim de gaudi de les vacances i dies de permís. (ACORD VACANCES)

■ Resolució de 3 de desembre de 2013, del conseller d'Hisenda i Administració Pública, per la qual es dona publicitat a l'Acord de la Mesa General de Negociació I de la Generalitat, sobre condicions de treball i retribucions del personal dels sectors de l'Administració de la Generalitat, docent, sanitari i de justícia, en el marc del diàleg social per al període 2014-2015. (ACORD MORAGUES)

■ Circular 1/2013, de 10 de maig, de la Direcció General de Recursos Humans, per la qual, i en compliment de la línia estratègica "Gestió normalitzada de permisos i llicències" del Pla de Control de l'absentisme, es dicten instruccions en matèria de jornada, permisos i llicències (CIRCULAR).

Personal Laboral

VOLUNTÀRIA AUTOMÀTICA II CC art. 10.A.2

Mentre dure la situació que la motiva. Quan es trobe en situació de servei actiu en llocs de qualsevol administració pública o passe a prestar serveis en organismes o entitats del servei públic i no els corresponga quedar en una altra situació. Cal sol·licitar el reingrés entre els trenta dies anteriors i posteriors al cessament en la situació que l'origina.

VOLUNTÀRIA PER INTERÉS PARTICULAR II CC art. 10.A.1.

Mínim 2 anys; màxim 10 anys, ampliables a 15. Cal ser personal laboral fix amb un mínim d'un any d'antiguitat. Entre dues consecutives, cal treballar un mínim de dos anys. S'ha de sol·licitar amb una antelació de 40 dies i l'administració ha de contestar abans de 7 dies de l'inici. Si el darrer lloc està vacant, es té dret a l'adscripció definitiva. Si no, a ocupar provisionalment qualsevol vacant en el grup i categoria. S'ha de sol·licitar el reingrés dins dels 30 dies anteriors a la finalització del termini sol·licitat. Si no es fa, s'extingeix la relació laboral.

VOLUNTÀRIA PER AGRUPACIÓ FAMILIAR II CC art. 10.A.9.

Mínim 2 anys; màxim 15 anys. Quan el o la cònjuge o parella de fet visca en un altre municipi i tinga destinació definitiva com a personal funcionari o laboral fix en qualsevol administració.

CURA DE FILL O FILLA ET art. 46.3 - II CC art. 10.D - L 39/99 art. 4 - L 3/07 Disposició

Adicional 11

Fins a tres anys. El primer any es reserva el lloc de treball. Són 15 mesos per a família nombrosa general i 18 mesos per a família nombrosa especial. El període de permanència computa a efectes d'antiguitat i assistència a cursos de formació. El segon i tercer any es té dret a reingresar al mateix lloc de treball. Es pot sol·licitar el reingrés amb dos mesos d'antelació. Si dues persones treballadores generasen el dret, l'Administració podrà limitar l'exercici simultani per raons de funcionament dels serveis.

CURA D'UN FAMILIAR ET art. 46.3 - L 39/99 art. 4.

Fins dos anys. Fins el segon grau de consanguinitat o afinitat per raons d'edat, accident o malaltia que no es puga valdre i no tinga retribucions. Es té dret a reserva al lloc de treball. El període de permanència computarà a efectes d'antiguitat i a l'assistència a cursos de formació. Si dues persones treballadores generasen el dret, l'Administració podrà limitar l'exercici simultani per raons de funcionament dels serveis.

PER RISC DURANT L'EMBARÀS ET arts. 45.1.D i 48.5 - L 39/99 art. 6.

Fins el naixement o quan la dona es puga reincorporar al seu o a un altre lloc de treball. Suspensió de contracte per risc per al fetus o la mare durant l'embaràs de la dona.

VOLUNTÀRIA INCENTIVADA II CC art. 10.B.

Durant cinc anys. És per a qui es trobe en situació d'expectativa de destinació o d'excedència forçosa, com a conseqüència d'un pla d'ocupació. Impedeix treballar en qualsevol lloc de l'Administració Pública, sota qualsevol relació contractual. Es té dret a una mensualitat de les retribucions de caràcter periòdic per any treballat, fins a un màxim de dotze. Passats els cinc anys, o es sol·licita el reingrés o es passa a excedència voluntària per interès particular.

FORÇOSA II CC art. 10.C.

Indefinida mentre dure la causa que l'origina. Elecció o designació per a càrrec públic que impedeix treballar en el lloc habitual. Es té dret a reserva de lloc i centre de treball i al còmput de l'antiguitat. S'ha de comunicar el reingrés durant els 30 dies següents a la desaparició de la causa que l'origina.

VÍCTIMA DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE

ET art. 45.1.N, art. 48.1 i 48.6. - LVG art. 21 - LGSS art. 208.2

Suspensió de contracte amb reserva de lloc, per a fer efectiva la seva protecció o dret a assistència social integral. Es pot prorrogar **fins als divuit mesos**. El temps de suspensió es considerarà com a període de cotització efectiva als efectes de les prestacions de Seguretat Social i de atur.

DOCUMENTACIÓ: Sol·licitud davant la DG d'Administració Autònoma i Secretaria General corresponent, excepte la de cura de fill o filla, que també cal el llibre de família.

MILLORA D'OCUPACIÓ* (Art. 9.5 del II Conveni Col·lectiu)

Indefinit, mentre dure el contracte temporal de millora d'ocupació. Quan el personal laboral fix tinga els requisits per a ocupar un lloc de treball de categoria superior i forme part de la borsa corresponent. Es té dret a la reserva del lloc que s'ocupa. Falta desenvolupament reglamentari.

NOVETAT!!

NOVETAT!!

Revisa't la nòmina 2015

ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT



INGRESSOS

Retribucions mensuals: el sou, el complement de destinació i el complement específic. Cal afegir-hi els triennis i el grau de carrera professional (GDP) que cada persona tinga reconeguts.

Retribucions anuals: retribucions mensuals multiplicades per dotze mesos, més dues pagues extres i dues pagues compensatòries.

Pagues extres (juny i desembre): sou, triennis, complement de destinació, complement específic i complement de carrera. Són diferents dels imports mensuals des de la retallada de Zapatero (2010).

Pagues compensatòries (març i setembre): 20% del complement de destinació mensual.

Imports segons els Pressuposts de 2015 de l'Estat i la Generalitat.

COMPLEMENT ESPECÍFIC

anual = 14 mensualitats

nivell	anual	mensual	nivell	anual	mensual	nivell	anual	mensual
E004	4.220,30	301,45	E021	7.317,66	522,69	E038	12.264,56	876,04
E005	4.497,64	321,26	E022	7.502,74	535,91	E039	12.798,10	914,15
E006	4.670,82	333,63	E023	7.703,64	550,26	E040	13.346,06	953,29
E007	4.772,32	340,88	E024	7.865,76	561,84	E041	13.516,86	965,49
E008	4.889,50	349,25	E025	8.016,82	572,63	E042	14.123,62	1.008,83
E009	5.012,70	358,05	E026	8.241,80	588,70	E043	14.808,50	1.057,75
E010	5.215,14	372,51	E027	8.347,92	596,28	E044	15.025,08	1.073,22
E011	5.494,30	392,45	E028	8.454,18	603,87	E045	16.002,14	1.143,01
E012	5.708,22	407,73	E029	8.658,86	618,49	E046	17.880,24	1.277,16
E013	5.848,22	417,73	E030	8.942,92	638,78	E047	18.603,06	1.328,79
E014	5.962,60	425,90	E031	9.316,86	665,49	E048	20.174,56	1.441,04
E015	6.193,18	442,37	E032	9.595,74	685,41	E049	20.659,24	1.475,66
E016	6.355,16	453,94	E033	9.777,32	698,38	E050	21.870,80	1.562,20
E017	6.355,16	463,74	E034	9.972,62	712,33	Directors/es Generals		
E018	6.717,48	479,82	E035	10.507,70	750,55	A30C	37.747,78	2.696,27
E019	6.818,84	487,06	E036	11.423,86	815,99	Secretaris/àries Autònoms/ques		
E020	7.036,82	502,63	E037	11.850,86	846,49	A30S	40.686,52	2.906,18

Grup APF/E

nivell	mensual i extra	nivell	mensual i extra	nivell	mensual i extra
E004	308,30	E013	427,22	E020	514,05
E005	328,57	E015	452,43	E030	653,30
E010	380,98	E016	464,26	E035	767,61

RETRIBUCIONS BÀSIQUES

anual = 12 mensualitats + 2 extres

GRUP	SOU			TRIENNIS		
	ANUAL	MENSUAL	EXTRA	ANUAL	MENSUAL	EXTRA
A/A1	14.677,32	1.109,05	684,36	564,42	42,65	26,31
B/A2	12.906,52	958,98	699,38	442,59	34,77	25,35
--/B	11.508,24	838,27	724,50	419,00	30,52	26,38
C/C1	9.884,84	720,02	622,30	361,18	26,31	22,73
D/C2	8.378,58	599,25	593,79	232,53	17,90	17,73
E/APF	7.678,58	548,47	548,47	188,58	13,47	13,47

COMPLEMENT DE DESTINACIÓ

anual = 14 mensualitats

nivell	anual	mensual	nivell	anual	mensual	nivell	anual	mensual
10	3.012,66	215,19	17	5.212,62	372,33	24	8.160,88	582,92
11	3.326,68	237,62	18	5.527,06	394,79	25	8.672,58	619,47
12	3.640,98	260,07	19	5.841,50	417,25	26	9.774,80	698,20
13	3.955,42	282,53	20	6.155,80	439,70	27	11.141,90	795,85
14	4.270,14	305,01	21	6.626,90	473,35	28	11.653,60	832,40
15	4.584,16	327,44	22	7.137,76	509,84	29	12.165,02	868,93
16	4.899,02	349,93	23	7.649,74	546,41	30	13.562,50	968,75

Grup APF/E

nivell	mensual i extra	nivell	mensual i extra	nivell	mensual i extra
10	224,25	12	271,02	14	317,85

COMPLEMENT COMPENSATORI

nivell i import

10	43,86	13	57,58	16	71,32	19	85,04	22	103,91	25	126,25	28	169,64
11	48,43	14	62,16	17	75,88	20	89,61	23	111,36	26	142,29	29	177,09
12	53,00	15	66,73	18	80,46	21	96,47	24	118,80	27	162,19	30	197,43

Grup APF/E: 10 44,85 12 54,30 14 63,57

COMPLEMENT DE CARRERA

anual = 14 mensualitats

GDP	A1 (9%)		A2 (9%)		C1 (10%)		C2 (12%)		APF/E (15%)	
	anual	mensual	anual	mensual	anual	mensual	anual	mensual	anual	mensual
I	278,19	19,87	180,82	12,92	128,79	9,20	123,64	8,83	115,92	8,28
II	556,38	39,74	361,64	25,83	257,58	18,40	247,28	17,66	231,82	16,56
III	834,57	59,61	542,46	38,75	386,37	27,60	370,92	26,49	347,73	24,84
IV	1.112,76	79,48	723,28	51,66	515,17	36,80	494,56	35,33	463,65	33,12

ALTRES CONCEPTES RETRIBUTIUS

grup	festivitat*	torns**	nocturnitat***
A	42,70	72,56	37,52
B	32,28	56,48	30,53
C	28,26	40,36	25,14
Di E	24,20	24,20	21,71

*per cada mòdul de 8h
**per cada mes
***per cada mòdul de 8h fins al seté

DESCOMPTES

Si es pertany a MUFACE, es descompten les quotes per a la mútua i per drets passius corresponents, segons el grup. Amb les pagues extres, el descompte és doble.

Si es pertany al Règim General de la Seguretat Social, la quota que correspon, segons la contingència (veure quadre).

QUOTA MUFACE I DRETS PASSIUS

Grup	A1	A2	B	C1	C2	E/APF
Quota mensual	47,98	37,76	33,07	29,00	22,95	19,56
Drets passius	109,59	86,25	75,52	66,24	52,41	44,68

DATES APROXIMADES DE COBRAMENT DE LA NÒMINA

gener	febrer	març	abril	maig	juny
29	26	30	30	28	29
juliol	agost	setembre	octubre	novembre	desembre
30	31	29	29	30	22

RÈGIM GENERAL DE LA SEGURETAT SOCIAL

BASES DE COTITZACIÓ

Grup	Base mensual		Base diària	
	mínima	màxima	mínima	màxima
1	1.051,50	3.606,00	34,84	120,20
2	872,10	3.606,00	28,90	120,20
3	758,70	3.606,00	25,14	120,20
4-7	753,00	3.606,00	25,10	120,20

TIPUS DE COTITZACIÓ (EN %)

Concepte	Empresa	Treballador/a	Total
Contingències comunes i hores extres	23,60	4,70	28,30
Desocupació: - Tipus general	5,50	1,55*	7,05
- Contracte duració determinada temps complet	6,70	1,60	8,30
- Contracte duració determinada temps parcial	7,70	1,60	9,30
FOGASA	0,20	----	0,20
Formació professional	0,60	0,10	0,70

* Personal laboral i personal funcional interí