

2018

GUIA DE CONDICIONS DE TREBALL

**ADMINISTRACIÓ
DE LA GENERALITAT**


INTERSINDICAL
VALENCIANA  **STAS**

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.

ASSISTÈNCIA A LA CELEBRACIÓ DE MATRIMONI O UNIÓ DE FET

D 175/06, ART. 21. - D 68/12, ART. ÚNIC - II CC, ART. 11 A 1. - CIRCULAR 1/13 I.B.1

1 dia. Celebració a més de 375 Km: 2 dies naturals i consecutius.

Matrimoni 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

RDL 5/15 ART. 48. I) - LOGFPV, ART. 69.1.a - D 175/06 ART. 22 - D 68/12, ART. ÚNIC - CC II, ART 11.A.1. - CIRCULAR 1/13 I.B.2

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. PREPARACIÓ PER L'ADOPCIÓ I ACOLLIMENT

RDL 5/15 ART. 48. e) - LOGFPV, ART. 69.1.b - D 175/06 ART. 23 - D 68/12, ART. ÚNIC -II CC, ART. 11.A 3.3 - CIRCULAR 1/13 I.B.3

El temps necessari. En els casos d'adopció o acolliment, o guarda amb finalitat d'adopció, per a l'assistència a sessions d'informació i preparació, i realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat que hagen de fer-se dins la jornada de treball.

ESTAT DE GESTACIÓ

RDL 5/15, D.A. 16 - LOGFPV, ART. 69.1.I - ACORD LEGISLATURA 5.F.b)

A partir del primer dia de la setmana 37 de l'embaràs, fins a la data del part. En el supòsit de gestació múltiple, des de el primer dia de la setmana 35. 100% retribucions.

MATERNITAT BIOLÒGICA

RDL 5/15 ARTS. 48.g) i 49 a) - LOGFPV, ART. 69.3.A - D 175/06 ARTS. 24 i 25 - D 68/12, ART. ÚNIC -II CC, ART. 11. A.2. - CIRCULAR 1/13 1.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 pugua gaudir de la resta del període (16 si mor la mare).

Fill/a prematur/a o hospitalitzat/da: s'ampliarà en tants dies com estiga hospitalitzat/da, 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, es podrà absentarse del treball durant dues hores diàries. Percebrà les retribucions íntegres. Es pot participar en cursos de formació. Es té dret a reduir la jornada durant dues hores diàries, però amb disminució proporcional de les retribucions.

ADOPCIÓ O ACOLLIMENT DE MENORS

RDL 5/15 ART. 49 b) - LOGFPV, ART. 69.3.b - D 175/06, ART. 26. - D 68/12, ART. ÚNIC -II CC ART. 11. A.3. - CIRCULAR 1/13 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

RDL 5/15 49 b) - LOGFPV ART. 69.3.B - D 175/06 ART. 27 - D 68/12, ART. ÚNIC -CIRCULAR 1/13 I.A.3

Fins a dos mesos. Es 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

RDL 5/15 ART. 49 c) i D.T. 6ª - LOGFPV, ART. 69.3.c - D 175/06, ART. 29 - D 68/12, ART. ÚNIC - CIRCULAR 1/13 I.A.4 - ACORD LEGISLATURA 5.F.a) - CIRCULAR 2/16

Sis setmanes 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

RDL 5/15 ART. 48.F) – LOGFPV, ART. 69.1.C - D 175/06, ART. 28 - D 68/12, ART. ÚNIC - II CC, ART. 11 A 3.2 – CIRCULAR 1/13 I.B.5- ACORD LEGISLATURA 5.F.c)

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 guardalegal. Prèvia renúncia del pare, podrà gaudir-lo el cònjuge o parella de fet de la mare. Segons l'acord de legislatura es negociarà la revisió de la redacció per tal que el seu gaudi indistint pels dos progenitors quede aclarit.

PER INTERRUPCIÓ DE L'EMBARÀS

LOGFPV, ART. 69.1.D - D 175/06 ART. 30 - II CC, ART. 11 B 1. – CIRCULAR 1/13 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 - D175/06, ART.31 - D 68/12, ART. ÚNIC - II CC, ART.11 A. 4. - CIRCULAR 1/13 I.B.7

El temps indispensable. Pot acudir durant la seva jornada laboral, per necessitats pròpies, de menors, ancians o persones amb diversitat funcional psíquica, física o sensorial 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

RDL 5/15 ART. 48 a) - LOGFPV, ART. 69.1.f - D 175/06, ART. 32 i 33 - D 68/12, ART. ÚNIC - II CC, ARTS. 11 A.5 i 11.A.6 -CIRCULAR 1/13 I.B.8 i I.B.9

PARENTIU	RDL 5/15	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 i nores i gendres.

2on grau: segons D175, avis, àvies, néts, netes, germans, germanes, tant de la persona interessada com del cònjuge o parella de fet.

En malalties greus de llarga durada, els dies podran utilitzar-se seguits o alternats. Es pot concedir de nou 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 del fet causant o el dia següent si la defunció es produeix una volta encetada la corresponent jornada de treball, haja estat finalitzada o no.

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

RDL 5/15, ART. 49.e) - D 175/06, ART. 28 BIS - D 68/12, ART. ÚNIC - CIRCULAR 1/13 III.A.6- ACORD LEGISLATURA 5.F.c)

Pel temps indispensable, i 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 requerisca la necessitat de la seua atenció directa, contínua i permanent acreditada pels informes de l'òrgan corresponent de l'Administració sanitària. Segons l'acord de legislatura es negociarà perquè pugua arribar al 100% de la jornada laboral.



VIOLÈNCIA DE GÈNERE SOBRE LA DONA FUNCIONÀRIA

RDL 5/15 ART. 49 d) - LOGFPV, ART. 69.3.d - D 175/06, ART. 20 - D 68/12, ART. ÚNIC - CIRCULAR 1/13 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

RDL 5/15 ART. 48.d) - LOGFPV, ART. 69.1.g - D 175/06, ART. 34 - II CC, ART. 11 A 8. - CIRCULAR 1/13 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

RDL 5/15, ART. 48 b) - LOGFPV, ART. 69.1.h - D 175/06, ART. 35 - II CC, ART.11 A 7) - CIRCULAR 1/13 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

RDL 5/15, ART. 48 j) - LOGFPV, ART. 69.1.i - D 175/06, ART.36 - D 68/12, ART. ÚNIC -II CC, ART. 11 A 9.) - CIRCULAR 1/13 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

RDL 5/15, ART. 48 c) - LOGFPV, ART. 69.1.j - D 175/06, ART. 37 - CIRCULAR 1/13 I.B.14

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

ASSUMPTES PROPIS O PARTICULARS

RDL 5/15, ART. 48 k) - LOGFPV, ART. 69.1.k i 69.2 - DL 6/15, ART. 4 - D 175/06, ART. 38 - II CC, ART. 11 B 1. - ACORD VACANCES, QUART.2 - CIRCULAR 1/13 I.B.15 i I.B.16 - CIRCULAR 5/17 - CIRCULAR 1/18

Sis dies per any. Es poden gaudir fins el 15 de gener de l'any següent. A més **2 dies** addicionals en complir el sisé trienni, i s'incrementarà en **un dia** addicional per cada trienni complit a partir del vuité. 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 coincidisca 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. Es addicionals corresponents a 2017 es podran gaudir, excepcionalment, fins al 28 de febrer de 2018. En l'any 2018 correspon un dia addicional, per coincidir en dissabte el dia 8 de desembre.



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 sotsecretaria, 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.
- **Exàmens prenatals i tècniques preparació al part:** cal justificació del centre de què s'han de realitzar dins de la seua jornada de treball.
- **Interrupció de l'embaràs:** cal certificació mèdica.
- **Part:** imprés, certificat mèdic i llibre de família. Justificació de l'ingrés hospitalari, si és el cas, i, quan finalitze, informe de l'alta.
- **Adopció i acolliment:** resolució administrativa de l'adopció o acolliment.
- **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.

Vacances

RDL 5/15, ART. 50 I D.A. 14 – LOGFPV, ART. 71 – DL 6/15, ART. 5 – D 175/06, ARTS. 46 A 50 – ACORD VACANCES QUART, 1 – CIRCULAR 1/13 IV – CIRCULAR 5/17

- 22 dies hàbils per any, exclosos els dissabtes, sense perjudi de les adaptacions que s'establisquen per als horaris especials. Períodes mínims de set dies naturals consecutius.
- En el supòsit d'haver completat els anys d'antiguitat en l'Administració 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.

Aquests dies es podran gaudir des de l'endemà del compliment dels corresponents anys de servei.

- 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 hauran ser gaudits preferentment de juny a setembre. Excepcionalment fins el 15 de gener següent. Els addicionals per antiguitat corresponents a 2017 es poden gaudir fins el 28 de febrer de 2018.

- 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.
- 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.
- S'acomodaran, sempre que no implique perjudi 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 depenent.



AUTÒNOM



VALENCIÀ



DE CLASSE



COMBATIU



ASSEMBLEARI



FEMINISTA

ARA, INTERSINDICAL

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 EXTERNES

LOGFPV, ART. 70.a).1º - D 175/06, ART. 40. - CIRCULAR 1/13 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.

LLICÈNCIA PER ESTUDIS

LOGFPV, ART. 70.a).2º - D 175/06, ART. 41 - CIRCULAR 1/13 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 ininterromputament. Cursos en matèries relacionades amb l'administració i amb informe favorable previ de l'IVAP. Es cobren les retribucions bàsiques (sou i triennis).

PER PARTICIPACIÓ EN PROGRAMES DE COOPERACIÓ INTERNACIONAL

LOGFPV ART. 70.a).3º

Falta desenvolupament reglamentari.

LLICÈNCIES SENSE RETRIBUCIÓ

PER INTERÉS PARTICULAR

també anomenada en el II CC

ASSUMPTES PROPIS

LOGFPV, ART. 70.b).1º - D 175/06], ART. 43 - II CC, ART. 11 B 2.2. - CIRCULAR 1/13 II.B.1

Màxim sis mesos cada tres anys. Sense mínim. Sol·licitat amb 30 dies d'antel·lació. 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. - D 68/12, ART. ÚNIC - CIRCULAR 1/13 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 que convisca amb la persona sol·licitant i requerisca 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 1/13 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.



Reducció de jornada

NORMATIVA: RDL 5/15, ARTS. 48 I 49 - LOGFPV, ART. 68. - D 175/06, ARTS. 7 I 8 - D 68/12, ART. ÚNIC - II CC, ART. 11 B 2.1 - CIRCULAR 1/13 III - ACORD LEGISLATURA 5.G.D)- CIRCULAR 2/16

Els casos de reducció 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 la va motivar.

ASPECTES COMUNS A LES REDUCCIONS DE JORNADA

- Les reduccions són 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 Funció Pública. Quan no, serà competència de l'òrgan competent en matèria de personal de cada conselleria -Subsecretaria- o organisme autònom que 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 catorze anys, o familiar -també cònjuge o parella de fet- que requerisquen 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.

PER RAONS DE CONVIVÈNCIA

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

PER RAÓ DE LLARGA O CRÒNICA MALALTIA

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 atendre la cura del 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, tindran dret a la reducció d'un terç de la jornada, sense reducció d'havers, o bé d'un cinquanta per cent de la jornada, amb una reducció d'havers corresponent a la diferència entre el terç i la meitat d'aquella. Cal prèvia acreditació de la situació de violència per els serveis socials o de salut.

VÍCTIMA DE TERRORISME I FAMILIARS DIRECTES

Les persones funcionàries que hagen sofert danys físics o psíquics a conseqüència de l'activitat terrorista, el o la cònjuge o parella de fet i els fills i les filles de les persones ferides o assassinades, per a fer efectiu el dret a l'assistència social integral, tindran dret a la reducció de la seua jornada, amb disminució proporcional de la retribució. Cal previ reconeixement del Ministeri de l'Interior o sentència judicial ferma.



Horari de treball

PERSONAL DELS SERVEIS BUROCRÀTICS

D 175/06, ART. 9 - ACORD JORNADA, QUART.

- **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 distribuiran a voluntat del personal.

De 1 gener a 31 de maig i d'1 d'octubre a 31 de desembre, excepte el període de vacances escolars de Pasqua i Nadal:

- 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.

Des de l'1 de juny fins al 30 de setembre, ambdós inclosos i el període de vacances escolars de Pasqua i Nadal:

- 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.

- Per necessitats del servei el personal podrà ser requerit per realitzar una jornada setmanal superior a la establida. L'excés d'horari serà compensat a raó de dues hores per cada hora d'excés o dues hores i mitja si el requeriment es fa en diumenge o festiu.

PERSONAL AMB UNS ALTRES HORARIS

D 175/06, ART. 10 I 11 - D 68/12, ART. ÚNIC.

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 treballes el 24, 31 de desembre o festa local se li compensa amb dia i mig de descans.
- No podrà excedir del còmput anual de la jornada.

DESCANS SETMANAL**D 175/06, ART. 16 - D 68/12, ART. ÚNIC.**

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

FLEXIBILITAT PERMANÈNCIA OBLIGATÒRIA**D 175/06, ART. 15 - D 68/12, ART. ÚNIC.**

No suposa reducció de jornada. S'ha de recuperar dins el mes natural o els dos mesos següents. Suposa la possibilitat d'entrar després del començament o d'eixir abans de la finalització del període d'assistència obligatòria. Cinc supòsits:

Una hora diària -dues en famílies

monoparentals-, per a les persones a càrrec de:

- Majors de 65 anys que requerisquen 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 diversitat funcional, 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.

Víctimes de terrorisme i els familiars directes. Tenen dret a reordenació del temps de treball i horari flexible, però cal que es desenvolupe.

RECUPERACIÓ D'HORES**D 175/06, ART. 13 - D 68/12, ART. ÚNIC.**

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

MATERNITAT BIOLÒGICA

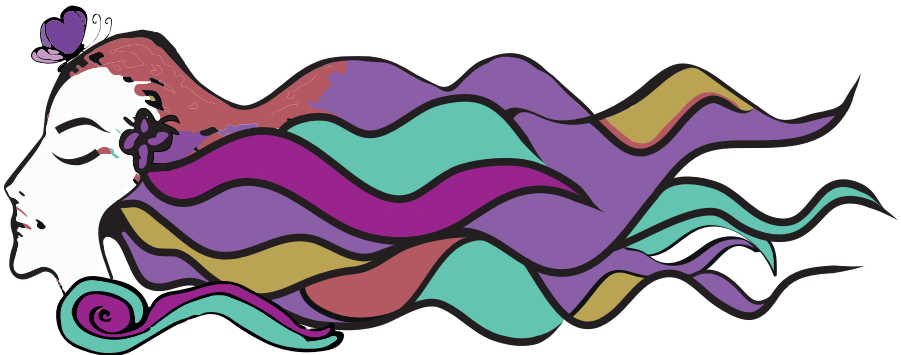
No cal la presentació dels informes de confirmació de baixa.

JUSTIFICACIÓ D'ABSÈNCIES**Malaltia o incapacitat temporal.****D 175/06 ART. 20 - D 96/14 - ORDE MILLORA - RD 625/14, ART. 2**

- Un 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. En les baixes de duració estimada inferior a cinc dies naturals, l'alta mèdica s'emetrà en l'informe mèdic de baixa. 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, malalties infectocontagioses i certs trastorns següents diagnosticats per psiquiatria: 100% retribucions.

VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Les faltes d'assistència al treball, total o parcial, tindran la consideració de justificades pel temps i en les condicions en què així es determine pels serveis socials o de salut, segons pertoque. Cal acreditar la situació de violència de gènere i l'informe dels serveis socials o de salut competent que determine el temps de la durada.



Excedències

PERSONAL FUNCIONARI

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

VOLUNTÀRIA PER INTERÉS PARTICULAR

RDL 5/15 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·licito el reintegrés 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 cumplisca sanció disciplinària.

VOLUNTÀRIA PER AGRUPACIÓ FAMILIAR

RDL 5/15 ART. 89.3) - LOGFPV, ART. 128

Quan el cònjuge o parella 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 O LABORAL TEMPORAL

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 interés 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. . Per a llocs de treball inclosos en la RLT de l'Administració de la Generalitat no és procedent aquesta excedència, el que correspon és la millora d'ocupació.

VOLUNTÀRIA PER ATENCIÓ DE FAMILIARS

RDL 5/15 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

RDL 5/15 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.

PER RAÓ DE VIOLÈNCIA TERRORISTA

RDL5/15, ART. 89.6

Les persones funcionàries que hagen sofert danys físics o psíquics, o hagen estat amenaçades, a conseqüència de l'activitat terrorista, segons l'article 5 de la Llei 29/2011. Mateixes condicions que les víctimes de violència contra la dona funcionària. Es manté la situació mentre que siga necessari per a la protecció i assistència social íntegra de la persona, bé per les seqüeles provocades per l'acció terrorista, bé per l'amenaça a la es troba sotmesa.



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 de qualsevol lloc del sector públic, 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·licita 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 incompleixca 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.

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 provisional per millora d'ocupació. Quan el personal funcionari de carrera cumpla els requisits per a ocupar un lloc de treball d'un

cos, agrupació professional funcional o escala diferent al que pertany i forme part de la borsa de treball temporal corresponent. Es té dret a la reserva del lloc que tinguera com a titular i serà considerat com en servici actiu en el cos, agrupació professional funcional o escala a la qual pertany. Continuarà percebut els triennis i les retribucions complementàries vinculades a la carrera professional que tinguera reconegudes en el moment del nomenament. Solament funciona en llocs que pertanyen a la RLT de l'Administració de la Generalitat.

DOCUMENTACIÓ: nomenament de la Direcció General de Funció Pública.

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

PERSONAL LABORAL

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

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 cònjuge o parella visca en un altre municipi i tinga destinació definitiva com a funcionari o personal 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 simultàni 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 cosanguinitat 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 simultàni per raons de funcionament dels serveis.

PER RISC DURANT L'EMBARÀS

ET ARTS. 45.1.D – 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 48.10 – LVG ART. 21 – LGSS
ART. 165.5 – L 3/07

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 deatur.

MILLORA D'OCUPACIÓ*

(ART. 9.5 DEL II CONVENI COL·LECTIU) II CC, ART. 9.5. – D
3/17, ART. 77 i D.A.3ª

Indefinit, mentre dure el nomenament provisional per millora d'ocupació. Solament per al personal laboral fix, amb les mateixes previsions que el personal funcionari que les son d'aplicació. Continuarà percebent els triennis i les retribucions complementàries vinculades a la carrera professional que tinguera reconegudes en el moment del nomenament.

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



Excedències

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

PERSONAL FUNCIONARI

- Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, que aprova el text refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (RDL 5/15)
- 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), Reial Decret Legislatiu 8/2015 de 30 d'octubre.
- Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (ET), Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
- 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 de novembre, de Conciliació de la Vida Familiar i Laboral de les Persones Treballadores.
- Llei Orgànica 1/2004 (LVG), de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la violència de gènere.
- Llei Orgànica 3/2007 (LIEMH), de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Decret Llei 6/2015, de 16 d'octubre, pel qual es fa efectiva la recuperació de determinades quantitats de la paga extraordinària de desembre de 2012 i de modificació urgent de la Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'ordenació i gestió de la funció pública valenciana. (DL 6/15)
- Decret 175/2006 (D 175/06), de 24 de novembre, de condicions de treball del personal de l'Administració del Consell.
- Decret 68/2012, de 4 de maig, del Consell, pel qual es modifica 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. (D 68/12).
- Decret 96/2014, de 13 de juny, del Consell, pel qual Se determinen les condicions del règim d'absències al treball per malaltia o accident que no donen lloc a deducció de retribucions. (D 96/14)
- Decret 3/2017, de 13 de gener, del Consell, pel qual s'aprova el Reglament de selecció, provisió de llocs de treball i mobilitat del personal de la funció pública valenciana (D 3/17).
- 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.
- Reial Decret 625/2014, de 18 de juliol, pel qual es regulen determinats aspectes de la gestió i control dels processos per incapacitat temporal en els primers tres-cents seixanta i cinc dies de su duració (RD 625/14).
- 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 dóna 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)
- Acord de 19 de maig de 2017, del Consell, de ratificació de l'acord de la Mesa Sectorial de Funció Pública i CIVE sobre règim temporal de gaudi de la jornada reduïda de treball. (ACORD JORNADA)
- 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 1/13).
- Circular 2/2016, de 29 de juny, de la Direcció General de Funció Pública, per la qual s'informa de les mesures aprovades en relació amb la reducció de jornada per violència de gènere i el permís de paternitat.
- CIRCULAR 5/2017, de 19 de desembre, de la Direcció General de Funció Pública, per la que s'establix l'ampliació del període de gaudi dels dies de vacances i assumptes propis, corresponents a l'any 2017 (CIRCULAR 5/17).
- CIRCULAR 1/2018, de 4 de gener, de la Direcció General de Funció Pública, sobre dies addicionals de permís a gaudir durant l'any 2018 (CIRCULAR 1/18).





EL NOSTRE
Treball

els nostres
DRETS

Més lliures,
MÉS FORTS



INTERSINDICAL
VALENCIANA  **STAS**

ALACANT Álvarez Sereix, 12, entl., 03001. Tel. 965 217 839 - Fax 965 206 797
CASTELLÓ Marqués de Valverde, 8. 12003. Tel. 964 261 264 Fax 964 232 952
VALÈNCIA Juan de Mena, 22, baixos. 46008. Tel. 963 942 703 - Fax 963 943 725
ALCOI Oliver, 1- 5a. 03802. Tel. 966 540 602
GANDIA Av. d'Alacant, 18, 1r. 46701 Tel. 962 950 754
XÀTIVA Portal del Lleó, 8, 2a. 46800 Tel. 962 283 067
ESCOLA SINDICAL MELCHOR BOTELLA

Juan de Mena, 18 baixos 46008 València Tel. 963 919 147 - Fax 963 924 334

www.intersindical.org
stas@intersindical.org, stas.alacant@intersindical.org
stas.local@intersindical.org
correus@intersindical.org