

PROYECTO DE DECRETO XX/2007, de....., del Consell, por el que se regulan determinadas condiciones de trabajo del personal docente no universitario dependientes de la Conselleria de Cultura, Educación y Deporte.

El Decreto 28/2001, de 30 de enero, del Gobierno Valenciano, regulaba los permisos y licencias del personal docente no universitario dependientes de la Conselleria de Cultura, Educación y Deporte.

Dado el tiempo transcurrido desde la aprobación de este Decreto, teniendo en cuenta los cambios sociales y normativos experimentados y atendiendo al mandato que la Constitución impone en su artículo 9.3 a los poderes públicos, se hace preciso el dictado de un nuevo decreto que de respuesta a todas estas exigencias.

El objetivo del presente decreto es el establecimiento en el ámbito educativo de una serie de medidas que permitan conciliar la vida familiar y laboral, la igualdad de géneros y la mayor corresponsabilidad entre éstos, es decir, medidas que permiten hacer efectiva la conciliación de las responsabilidades profesionales con la vida personal y familiar.

En especial, se considera necesario hacer posible y potenciar el cuidado de los hijos, sin discriminación de género, así como, el cuidado de personas dependientes de la unidad familiar y favorecer la protección y atención que requieren las personas discapacitadas a cargo del personal docente. En este marco destaca el reconocimiento del derecho paternal a disfrutar de 15 días de permiso por nacimiento, acogimiento o adopción de hijo (hijo o hija), la flexibilización de una parte del horario de trabajo para la lactancia de hijo, o la posibilidad de sustituir el tiempo de lactancia por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Se introducen mejoras en el permiso por enfermedad grave y en la reducción de la jornada, especialmente, para atender situaciones que necesitan especial dedicación, es decir, situaciones que requieran tratamiento, atención, cuidados o asistencia continuada por terceras personas debido a problemas de salud.

Se regulan igualmente situaciones que por su actualidad necesitan de un especial tratamiento o reconocimiento, tales como el permiso retribuido para el desplazamiento en el caso de adopciones internacionales o el derecho explícito a la protección de las funcionarias objeto de situaciones de violencia de género pues, como reconoció la Organización de Naciones Unidas en la IV Conferencia Mundial de 1995, la violencia contra las mujeres es un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz y viola y menoscaba el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Asimismo, se recogen una serie de licencias dirigidas a favorecer la ampliación o perfeccionamiento de la formación del personal docente.

Finalmente, se establece la distribución competencial en la autorización de permisos y licencias del personal docente no universitario al servicio de la administración de la Generalitat Valenciana y se detallan algunos conceptos con la finalidad de agilizar la gestión.

El presente decreto ha sido negociado con las organizaciones sindicales presente en la Mesa Sectorial de Educación, de acuerdo con lo establecido en la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

CAPÍTULO I **Disposiciones generales**

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente decreto será de aplicación al personal docente no universitario, dependiente de la Conselleria de Cultura, Educación y Deporte.

CAPÍTULO II **Permisos**

Artículo 2. Permiso por celebración de matrimonio o unión de hecho.

1. El personal tendrá derecho a permiso el día de celebración de su matrimonio o inscripción de su unión de hecho en un Registro Oficial, así como, de sus padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos, hijos del cónyuge o pareja de hecho, nietos y abuelos.
2. Si el lugar en el que se realiza la celebración superara la distancia de 100 kilómetros computados desde la localidad de residencia de dicho personal, el permiso será de dos días naturales consecutivos.

Artículo 3. Permiso por matrimonio o unión de hecho.

1. El personal tendrá derecho a disfrutar de un permiso de quince días naturales y consecutivos, por razón de matrimonio o inscripción en los Registros Oficiales de Uniones de Hecho.
2. Este permiso podrá disfrutarse entre quince días antes o después de la celebración del matrimonio o inscripción en los Registros Oficiales de Uniones de Hecho, salvo supuestos excepcionales debidamente acreditados.
3. El personal que utilice este permiso por inscripción en un Registro Oficial de Uniones de Hecho no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona.

Artículo 4. Permiso por técnicas prenatales.

1. Se concederán permisos al personal para la asistencia a la realización de exámenes prenatales y cursos de técnicas para la preparación al parto, así como la asistencia a tratamientos basados en técnicas de fecundación asistida, por el tiempo necesario e indispensable y previa justificación.

2. Este permiso se concederá siempre y cuando se acredite la imposibilidad de la asistencia fuera de la jornada de trabajo.

Artículo 5. Permiso por maternidad biológica.

1. En el supuesto de parto, la funcionaria tendrá derecho a un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables, en el caso de parto múltiple, en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Asimismo, se ampliará en dos semanas más en el supuesto de que el recién nacido sufra alguna discapacidad.

2. El permiso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso. El padre también podrá hacer uso de la totalidad o de la parte que reste del permiso cuando la madre se encuentre incapacitada para ejercer la opción.

3. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. Previa renuncia del padre, éste permiso podrá disfrutarlo el cónyuge o pareja de hecho de la madre.

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

4. Los permisos a que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los funcionarios y si lo permiten las necesidades del servicio. A tal efecto, a la solicitud que debe presentar el interesado se acompañara informe del director del centro donde se acredite que quedan debidamente cubiertas las necesidades del servicio.

5. En el caso de nacimiento de hijos prematuros y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizados después del parto, el permiso podrá comenzar a computarse, excluyendo las primeras seis semanas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, a partir de la fecha de alta hospitalaria. El padre también podrá utilizar este derecho cuando la madre fallezca o se encuentre incapacitada para ejercer la opción.

6. Mientras dure la hospitalización posterior al parto prevista en el apartado anterior, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse durante un máximo de dos horas diarias, preferentemente de sus horas complementarias, en tanto permanezca esta situación y previa justificación.

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

Artículo 6. Permiso por adopción o acogimiento de menores.

1. En los supuestos de adopción o de acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, y con independencia de la edad que tenga el menor, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del funcionario, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre por períodos ininterrumpidos.

2. En el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple, el permiso a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

En el caso de disfrute simultáneo de período de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas prevista en los apartados anteriores o de las que corresponda en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del hijo o menor adoptado o acogido.

3. Los permisos a que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los funcionarios y si lo permiten las necesidades del servicio. A tal efecto, a la solicitud que debe presentar el interesado se acompañara informe del director del centro donde se acredite que quedan debidamente cubiertas las necesidades del servicio.

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

Artículo 7. Permiso por adopción internacional.

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, el personal tendrá derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado. Durante el disfrute de este permiso el personal percibirán exclusivamente las retribuciones básicas.

2. Con independencia del permiso previsto en el apartado anterior, y para el supuesto contemplado en el mismo, el permiso por adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción.

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

Artículo 8. Permiso por lactancia.

1. El personal, por lactancia de un hijo menor de doce meses, o por adopción o acogimiento en idéntico supuesto, tendrá derecho, cuando concluya su permiso maternal, a una hora diaria de ausencia del trabajo.

Su concreción dentro de la jornada de trabajo corresponde al personal. No obstante, la Administración, debidamente justificado y probado, podrá alegar razones organizativas que supongan una reducción de jornada diferente a la propuesta.

2. Este permiso será ampliable en la misma proporción por parto, adopción o acogimiento múltiple y requerirá previo conocimiento por el centro educativo.

3. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en el caso de que ambos trabajen, pero en cualquier caso sólo por uno de ellos. Previa renuncia del padre, éste permiso podrá disfrutarlo el cónyuge o pareja de hecho de la madre.

4. El personal podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por una ampliación del permiso maternal que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Artículo 9. Permiso por paternidad.

El funcionario tendrá derecho a un permiso de quince días naturales por nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo o hija, a disfrutar por el padre a partir de la fecha de nacimiento, de la resolución administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Previa renuncia del padre, éste permiso podrá disfrutarlo el cónyuge o pareja de hecho de la madre.

Artículo 10. Permiso por interrupción del embarazo.

En caso de interrupción del embarazo, la funcionaria tendrá derecho a un permiso de seis días naturales y consecutivos a partir del hecho causante, siempre y cuando no se encuentre en situación de incapacidad temporal.

Artículo 11. Permiso médico, educativo y asistencial.

1. El personal podrá acudir durante su jornada laboral, por necesidades propias o de menores, ancianos o discapacitados a su cargo, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico, a reuniones de coordinación de sus centros de educación y a consultas de apoyo adicional en el ámbito socio-sanitario.

2. Estas ausencias durarán el tiempo indispensable para su realización y serán preferentemente en horario no lectivo.

Artículo 12. Permiso por enfermedad grave o fallecimiento.

1. Por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar de primer grado por consanguinidad (padres e hijos), se tendrá derecho a un permiso de cuatro días. Si el hecho causante ocurriera a más de 100 kilómetros de la localidad de residencia del personal, el permiso será de seis días.
2. Por enfermedad grave o fallecimiento de un familiar de segundo grado por consanguinidad (hermanos, abuelos y nietos) o de primer grado por afinidad (padres e hijos políticos), se tendrá derecho a un permiso de tres días. Si el hecho causante ocurriera a más de 100 kilómetros de la localidad de residencia del personal, el permiso será de cinco días.
3. Estos permisos se contabilizarán a partir del hecho causante.
4. Se concederá permiso por enfermedad grave cuando medie hospitalización o sea acreditada por médico competente la gravedad de la enfermedad. Dicho permiso se concederá cada vez que se acredite una nueva situación de gravedad.
5. En los supuestos de enfermedad grave, hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria de larga duración, estos días de permiso podrán utilizarse seguidos o alternos, a petición del personal.
6. En el caso de que la hospitalización fuese inferior a los días a que por enfermedad grave se tiene permiso y no mediase certificado de gravedad, este permiso se reducirá a los días que efectivamente el familiar del afectado haya estado hospitalizado.
7. Los permisos previstos en el presente apartado serán compatibles y no necesariamente consecutivos.

Artículo 13. Permiso por pruebas selectivas y exámenes.

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

Artículo 14. Permiso por traslado de domicilio habitual.

El personal podrá disfrutar de un permiso de dos días naturales consecutivos por traslado de su domicilio habitual, aportando justificante acreditativo.

Artículo 15. Permiso por deber inexcusable.

1. El personal tendrá derecho a disponer del tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal.
2. Se entenderá por deber de carácter público y personal:
 - a) citaciones de Juzgados, Tribunales de Justicia, Comisarías o cualquier otro organismo oficial,
 - b) cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral,

- c) asistencia a las reuniones de los órganos de gobierno y Comisiones dependientes de los mismos cuando deriven estrictamente del cargo electivo de Concejala o Concejal, así como de Diputada o de Diputado,
- d) asistencia como miembro a las sesiones de un Tribunal de Selección o Provisión, con nombramiento de la autoridad pertinente, y
- e) cumplimiento de obligaciones que generen al interesado una responsabilidad de orden civil, social o administrativa.

Artículo 16. Permiso por funciones representativas y formación.

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

CAPITULO III Licencias

SECCIÓN 1ª LICENCIAS RETRIBUIDAS

Artículo 17. Licencia para la asistencia a conferencias, seminarios, congresos y jornadas.

La Administración podrá conceder, con un máximo de seis días al año, licencia para la asistencia a conferencias, seminarios, congresos, jornadas o similares, organizadas por instituciones nacionales o internacionales, cuyos contenidos estén directamente relacionados con la actividad docente del peticionario, previo informe de la dirección del centro, y siempre que no lo impidan las necesidades del servicio. El personal que disfrute de esta licencia, percibirá la totalidad de las retribuciones que le correspondiese.

Artículo 18. Licencia por estudios.

1. El órgano competente en materia de formación, previa convocatoria, podrá conceder licencia de hasta doce meses para la formación en materias directamente relacionadas con la actividad docente del peticionario. Dicha licencia se podrá solicitar cada cinco años, siempre que se hayan prestado servicios en activo ininterrumpidamente. Durante el disfrute de la licencia por estudios se tendrá derecho exclusivamente a la percepción de las retribuciones básicas.
2. Al finalizar el periodo de la licencia por estudios, el personal beneficiario presentará al órgano competente en materia de formación una memoria global del trabajo desarrollado así como una certificación académica de los estudios realizados.
3. La no presentación por parte del beneficiario de la memoria y la certificación académica correspondiente, implicará la obligación de reintegrar las retribuciones percibidas.

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

SECCIÓN 2ª LICENCIAS SIN RETRIBUCIÓN

Artículo 19. Disposiciones comunes a las licencias sin retribución.

Las licencias sin retribución deberán comprender periodos continuados e ininterrumpidos, tendrán la consideración de servicios efectivamente prestados a efectos del cómputo de antigüedad, y durante el disfrute de las mismas la administración mantendrá al personal en alta en el régimen de previsión social que le corresponda.

Artículo 20. Licencia por interés particular.

1. Podrán concederse, siempre que no lo impidan las necesidades del servicio, por un mínimo de quince días ininterrumpidos, con un máximo de nueve meses cada tres años.

2. Dicha licencia se solicitará, salvo casos excepcionales debidamente justificados, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su inicio, y deberá resolverse como mínimo con quince días de antelación a dicha fecha. En su caso, su denegación será motivada.

Artículo 21. Licencia por becas de estudio o investigación.

1. Disfrutarán también de este tipo de licencia los funcionarios cuando se les hubiera adjudicado becas de estudio o investigación para formación profesional por los órganos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, Administraciones educativas competentes en la materia, organismos oficiales, o a consecuencia de actuaciones de órganos de la Unión Europea, en ejecución de los artículos 149 y 150 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea.

2. El disfrute de este tipo de licencia se efectuará a tenor de lo establecido en las respectivas convocatorias, subordinado a las necesidades del servicio.

Artículo 22. Licencia para asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional.

Podrán concederse por el órgano competente licencias, de una duración máxima de cuatro meses al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el contenido de los mismos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional en la administración y siempre que no lo impidan las necesidades del servicio.

Artículo 23. Licencia por enfermedad de familiares

1. En el caso de que el cónyuge, pareja de hecho o familiar en línea directa o colateral hasta el segundo grado, por consanguinidad o afinidad, que conviva con el solicitante,

padezca enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada, podrá solicitar la licencia por enfermedad de familiares, con una duración máxima de un año.

2. La enfermedad deberá ser suficientemente acreditada con los necesarios informes médicos.

CAPITULO IV Reducción de jornada

Artículo 24. Reducción de jornada.

1. Tendrán derecho a una disminución de un tercio o de la mitad de su jornada de trabajo, con reducción proporcional de sus retribuciones:

a) El personal que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o familiares que requieran especial dedicación, previa declaración del órgano correspondiente de la administración sanitaria. A estos efectos, tendrá la consideración de familiar al cónyuge o pareja de hecho.

b) El personal que, por razones de convivencia, tenga a su cuidado directo algún disminuido físico, psíquico o sensorial con una minusvalía igual o superior al 33 por ciento, acreditada por órgano competente, y no desempeñe actividades retribuidas que superen el salario mínimo interprofesional.

c) El personal que, por razón de larga o crónica enfermedad, no pueda realizar su jornada laboral completa, previa certificación de este extremo por los facultativos médicos adscritos a la unidad médica docente de la respectiva dirección territorial de Cultura, Educación y Deporte.

2. Las disminuciones de jornada previstas en este artículo son incompatibles entre sí, y podrán ser disfrutadas por cualquiera de los miembros de la pareja, siempre que demuestren que no es utilizado por el otro al mismo tiempo, excepto en el supuesto contemplado en el apartado c) de este artículo.

3. Las reducciones de jornada contempladas en este artículo afectarán a la totalidad de la jornada laboral docente establecida en la normativa en vigor, repercutiendo de manera proporcional en los distintos períodos que conforman la misma.

4. Las citadas reducciones de jornada deberán solicitarse con una antelación de, al menos, quince días al inicio de cada trimestre escolar y su concesión se hará coincidir con el mismo. No obstante, el órgano competente para conceder dicha disminución podrá

modificar los plazos y períodos referidos exclusivamente en aquellos supuestos en los que se solicite de forma expresa y se acredite fehacientemente que circunstancias extraordinarias impiden su adaptación al trimestre escolar.

5. El personal acogido a las anteriores reducciones de jornadas verá disminuidas proporcionalmente la reducción de jornada por lactancia contemplada en el artículo 8 de la presente disposición

6. Las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de su jornada, con disminución proporcional de las retribuciones, previa acreditación de la situación de violencia ejercida sobre ellas, durante el tiempo que los servicios sociales o de salud, según proceda, acrediten. Cuando la reducción no supere la hora diaria no generará deducción de retribuciones.

La situación de violencia de género se acreditará mediante la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la funcionaria afectada es víctima de violencia de género, hasta tanto se dicte la orden de protección.

CAPITULO V Vacaciones

Artículo 25. Vacaciones

El personal docente disfrutará de sus vacaciones anuales retribuidas, necesariamente, en período no lectivo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.

1. Corresponde a los directores de los centros docentes no universitarios, centros de formación, innovación y recursos educativos, y servicios psicopedagógicos escolares, respecto del personal docente destinado a los mismos, resolver las solicitudes de permisos a que se refieren los artículos: 2, 4, 8 (excepto los supuestos de solicitud de sustitución del tiempo de lactancia por la ampliación del permiso maternal), 10, 11, 12, 13, 14, 15 (excepto los supuestos de solicitud para el cumplimiento de deberes de duración superior a 14 días consecutivos), 16 y la solicitudes de vacaciones a que se refiere el artículo 25 (excepto los supuestos de solicitud de aplazamiento de disfrute de permiso de vacaciones por licencia maternal).

La resolución del director del centro o servicio no pone fin a la vía administrativa y contra la misma podrá interponerse recurso de alzada ante el director territorial de Cultura, Educación y Deporte de la Conselleria de Cultura, Educación y Deporte.

2. Corresponde al director territorial de Educación, respecto al personal docente no universitario destinado en centros y servicios radicados en su ámbito territorial, resolver las solicitudes de permisos a que se refiere el artículo 3, el artículo 5, el artículo 6, el

artículo 7 y el artículo 9. En relación con el artículo 8, los supuestos de solicitud de sustitución del tiempo de lactancia por la ampliación del permiso maternal, en relación el artículo 15, los supuestos de solicitud para el cumplimiento de deberes de duración superior a 14 días consecutivos y en relación con el artículo 25, los supuestos de solicitud de aplazamiento de disfrute de permiso de vacaciones por licencia maternal.

La solicitud de disfrute de vacaciones en el supuesto indicado en el párrafo anterior, deberá efectuarse, como mínimo, con un mes de antelación a la fecha indicada de inicio de la misma.

La resolución del director territorial de Educación no pone fin a la vía administrativa y contra la misma podrá interponerse recurso de alzada ante el director general de Personal Docente de la Conselleria de Cultura, Educación y Deporte.

3. Corresponde al director general de Personal Docente de la Conselleria de Cultura, Educación y Deporte, resolver los permisos y licencias del personal docente no universitario cuya resolución no esté expresamente atribuida a otros órganos.

La resolución del director general de Personal Docente pone fin a la vía administrativa.

4. Las actividades extraescolares desarrolladas como consecuencia de la programación general anual, cuando impliquen salidas del centro por parte del profesorado que las realice, no tienen la consideración de permiso, ya que no implican una falta de asistencia al trabajo sino un desarrollo del mismo fuera del centro, por lo que no se precisa solicitar autorización para su ejecución ya que esta se halla implícita en la aprobación de la misma en la programación general anual.

5. Los permisos regulados en el Capítulo II del presente decreto, deberán solicitarse al órgano competente para su concesión con la máxima antelación posible, en los supuestos predecibles, a fin de evitar ocasionar dificultades en el funcionamiento normal del centro.

6. La solicitud de disfrute del permiso por matrimonio o unión de hecho, así como aquellos cuya fecha sea conocida, deberá efectuarse como mínimo con un mes de antelación a la fecha indicada de inicio del mismo

Segunda

A los exclusivos efectos de la concesión de los permisos, licencias y reducciones de jornada establecidos en este decreto, la pareja, siempre y cuando estuviese inscrita en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana creado por el Decreto 250/1994, de 7 de diciembre, del Gobierno Valenciano (DOGV núm. 2.408, de 16 de diciembre), o en cualquier otro Registro Público Oficial de Uniones de Hecho, tendrá la misma consideración que el cónyuge.

Tercera.

Las licencias contempladas en el Capítulo III del presente decreto no serán de aplicación al personal docente no universitario con relación jurídica de carácter no permanente, con excepción del artículo 17 para los interinos en vacante.

Cuarta.

A efectos de este decreto, los términos de minusválido, discapacitado y disminuido se entienden términos equivalentes.

DISPOSICION DEROGATORIA

Queda derogado el Decreto 28/2001, de 30 de enero, del Gobierno Valenciano, regulaba los permisos y licencias del personal docente no universitario dependientes de la Conselleria de Cultura, Educación y Deporte y la Orden de 3 de octubre de 2001, de la Conselleria de Cultura y Educación, sobre concesión de permisos y licencias al personal docente no universitario al servicio de la administración de la Generalitat Valenciana.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.

Se faculta al Conseller de Cultura, Educación y Deporte para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo de este Decreto.

Segunda.

El presente decreto entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Diario Oficial de la Comunitat Valenciana.

Valencia,