

## I. DISPOSICIONS GENERALS

### 1. PRESIDÈNCIA I CONSELLERIES DE LA GENERALITAT VALENCIANA

#### Conselleria de Justícia, Interior i Administracions Públiques

*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. [2006/F13905]*

I. El Decret 50/1989, de 18 d'abril, del Consell, va ser la primera norma que va reglamentar la jornada i horari de treball, permisos i vacances del personal de la Generalitat que prestava els seus serveis en règim de dret administratiu.

Per al personal laboral, el règim de condicions de treball es va regular, successivament, a través del I Conveni Col·lectiu i del II Conveni Col·lectiu del Personal Laboral al Servei de l'administració Autònoma, modificats parcialment ambdós pels acords adoptats fruit de la negociació entre l'administració i les organitzacions sindicals. L'esmentat règim era més beneficiós, en determinats aspectes, que el previst en l'esmentat Decret 50/1989 per al personal funcionari.

El Decret 34/1999, de 9 de març, del Consell, modificat parcialment pel Decret 80/2004, de 14 de maig, va ser la norma que, en execució de l'article 47 del Text Refós de la Llei de la Funció Pública Valenciana, aprovat per Decret Legislatiu de 24 d'octubre de 1995, del Consell, va unificar les condicions de treball de tot el personal que presta els seus serveis en l'administració del Consell.

II. Atés el temps transcorregut des de l'entrada en vigor d'aquest, així com els canvis socials i normatius que des de llavors s'han succeït, com la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores, i la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere, entre altres, i a la vista de les qüestions interpretatives que la redacció de l'anterior decret suscitava i a les quals s'ha donat resposta en la gestió diària, cal dictar un nou decret que faça realitat el mandat que la Constitució imposa als poders públics de remoció dels obstacles que impedisquen que la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives, així com complir amb l'exigència de seguretat jurídica que la Constitució Espanyola estableix en l'article 9.3.

Per l'anterior, i per tal d'aprofundir en la igualtat de gèneres i la major corresponsabilitat entre aquests, en l'especial atenció a les persones discapacitades i en la protecció integral de les víctimes de la violència de gènere, s'introdueixen en el règim jurídic del personal al servei de l'administració del Consell i els seus organismes autònoms un conjunt de mesures orientades, en la seua gran majoria, a flexibilitzar el règim de la reducció de jornada i el règim dels permisos de què pot gaudir. El principi que inspira aquestes mesures és el d'aprofundir en la compatibilitat de la vida personal amb la laboral.

Dins de les mesures orientades a garantir la seguretat jurídica es troben la delimitació de supòsits de fet a través de les seues definicions, així com la inclusió en el decret de les instruccions que han servit de fonament per a la resolució de les qüestions que ha generat la seua aplicació.

III. Des d'un punt de vista formal, per a dotar el text d'una sistemàtica que contribueisca a facilitar la seua gestió i aplicació, se n'ha modificat l'estructura per mitjà d'un fraccionament del seu contingut en capítols, que són els que a continuació s'indiquen:

En el capítol I, Disposicions Generals, s'establixen l'àmbit d'aplicació de la norma i les definicions de conceptes que es repetixen al llarg de l'articulat, només als efectes d'aquest decret i les normes que el desenvolupen.

El capítol II regula les condicions generals de treball, entenent per tals la jornada i l'horari, així com els potencials motius d'absència i els mitjans d'acreditació d'aquestes.

## I. DISPOSICIONES GENERALES

### 1. PRESIDENCIA Y CONSELLERIAS DE LA GENERALITAT VALENCIANA

#### Conselleria de Justicia, Interior y Administraciones Públicas

*DECRETO 175/2006, de 24 de noviembre, del Consell, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de la administración del Consell. [2006/F13905]*

I. El Decreto 50/1989, de 18 de abril, del Consell, fue la primera norma que reglamentó la jornada y horario de trabajo, permisos y vacaciones del personal de la Generalitat que prestase sus servicios en régimen de Derecho administrativo.

Para el personal laboral, el régimen de condiciones de trabajo se reguló, sucesivamente, a través del I Convenio Colectivo y del II Convenio Colectivo del personal laboral al servicio de la administración Autónoma, modificados parcialmente ambos por los acuerdos adoptados fruto de la negociación entre la administración y las organizaciones sindicales. Dicho régimen era más beneficioso, en determinados aspectos, que el previsto en el indicado Decreto 50/1989 para el personal funcionario.

El Decreto 34/1999, de 9 de marzo, del Consell, modificado parcialmente por el Decreto 80/2004, de 14 de mayo, fue la norma que, en ejecución del artículo 47 del Texto Refundido de la Ley de la Función Pública Valenciana, aprobado por Decreto Legislativo de 24 de octubre de 1995, del Consell, unificó las condiciones de trabajo de todo el personal que presta sus servicios en la administración del Consell.

II. Dado el tiempo transcurrido desde la entrada en vigor de éste, así como los cambios sociales y normativos que desde entonces se han sucedido, como la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, entre otras, y a la vista de las cuestiones interpretativas que la redacción del anterior Decreto suscitaba y a las que se ha dado respuesta en la gestión diaria, se hace preciso dictar un nuevo Decreto que haga realidad el mandato que la Constitución impone a los poderes públicos de remoción de los obstáculos que impidan que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, así como dar cumplimiento a la exigencia de seguridad jurídica que la Constitución Española establece en su artículo 9.3.

Por lo anterior, y con la finalidad de profundizar en la igualdad de géneros y la mayor corresponsabilidad entre éstos, en la especial atención a las personas discapacitadas y en la protección integral de las víctimas de la violencia de género, se introducen en el régimen jurídico del personal al servicio de la administración del Consell y sus organismos autónomos un conjunto de medidas orientadas, en su gran mayoría, a flexibilizar el régimen de la reducción de jornada y el régimen de los permisos de los que puede disfrutar. El principio que inspira estas medidas es el de profundizar en la compatibilidad de la vida personal con la laboral.

Entre las medidas orientadas a garantizar la seguridad jurídica se encuentran la delimitación de supuestos de hecho a través de sus definiciones, así como la inclusión en el Decreto de las instrucciones que han servido de fundamento para la resolución de las cuestiones que ha generado la aplicación de éste.

III. Desde un punto de vista formal, para dotar al texto de una sistemática que contribuya a facilitar su gestión y aplicación, se ha modificado su estructura mediante un fraccionamiento de su contenido en capítulos, que son los que a continuación se indican:

En el capítulo I, Disposiciones Generales, se establece el ámbito de aplicación de la norma y las definiciones de conceptos que se repiten a lo largo del articulado, a los solos efectos de este decreto y las normas que lo desarrollen.

El capítulo II regula las condiciones generales de trabajo, entendiendo por tales la jornada y el horario, así como los potenciales motivos de ausencia y los medios de acreditación de éstas.

En els capítols III i IV es regulen, respectivament, els permisos i les llicències. Aquesta divisió es realitza respectant el criteri que ja s'assenyalava en la part expositiva del Decret 34/1999, de 9 de març, de manera que els permisos són aquells que, per la seua naturalesa, només necessiten ser comunicats a l'òrgan corresponent, mentre que les llicències requereixen, per al seu exercici, ser autoritzades per l'òrgan competent.

Al seu torn, aquestes se subdividixen en llicències retribuïdes i en llicències no retribuïdes.

El capítol V conté el règim de vacances del personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest decret.

Finalment, cal destacar la disposició transitòria en què es disposa com ha de dur-se a terme el pas de la jornada regulada en el Decret 34/1999, de 9 de març, i l'establida en aquest, que porta causa del Decret 80/2004, de 14 de maig, i la disposició final segona, en què es manifesta la voluntat de l'executiu de potenciar les tecnologies de la informació i comunicació, no sols en la relació amb els ciutadans, sinó també en el seu àmbit intern.

IV. Així mateix, el present decret ha sigut negociat amb les organitzacions sindicals presents en la Mesa Sectorial de la Funció Pública, pel que fa al personal funcionari, d'acord amb el que estableix l'article 32.k) de la Llei 9/1987, de 12 de juny, d'Òrgans de Representació, Determinació de les Condicions de Treball i Participació del Personal al Servei de les Administracions Públiques, i també amb les organitzacions sindicals representades en la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi del II Conveni Col·lectiu d'aplicació al personal laboral al servei de l'administració autonòmica.

V. Per tot això, i en virtut de l'habilitació legal que estableix la disposició final primera del Text Refós de la Llei de la Funció Pública Valenciana, a proposta del conseller de Justícia, Interior i Administracions Públiques, oït el Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana i amb la deliberació prèvia del Consell, en la reunió del dia 24 de novembre de 2006,

## DECRETE

### CAPÍTOL I

#### *Disposicions generals*

#### *Article 1. Àmbit d'aplicació*

1. El present decret s'aplicarà al personal funcionari i laboral que preste els seus serveis en l'administració del Consell i els seus organismes autònoms, llevat del personal docent, del personal dels cossos de l'administració de justícia i del personal que conste al Registre de Personal Sanitari i siga gestionat per la conselleria competent en matèria de sanitat.

2. El present decret i les seues normes de desplegament s'aplicaran al personal laboral, sense perjudici del que estableisca el conveni col·lectiu vigent que regule les seues condicions laborals.

#### *Article 2. Definicions*

Als efectes del que disposen aquest decret i les normes que el desenvolupen, s'entendrà per:

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

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

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

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

d) Familiar de segon grau en línia directa o col·lateral, per consanguinitat: germans, iaïos, néts; o per afinitat: germans, iaïos i néts del cònjuge o parella de fet.

e) Necessitar especial dedicació: suposa que el subjecte cal que reba tractament, atenció, cures o assistència continuada per terceres per-

En los capítulos III y IV se regulan, respectivamente, los permisos y las licencias. Esta división se realiza respetando el criterio que ya se señalaba en la parte expositiva del Decreto 34/1999, de 9 de marzo, de modo que los permisos son aquellos que, por su naturaleza, sólo precisan ser comunicados al órgano correspondiente, mientras que las licencias requieren, para su ejercicio, ser autorizadas por el órgano competente.

A su vez éstas se subdividen en licencias retribuidas y en licencias no retribuidas.

El capítulo V contiene el régimen de vacaciones del personal incluido en el ámbito de aplicación de este decreto.

Por último, hay que destacar la disposición transitoria en la que se regula cómo ha de llevarse a cabo el paso de la jornada regulada en el Decreto 34/1999, de 9 de marzo, y la establecida en éste, que trae causa del Decreto 80/2004, de 14 de mayo, y la disposición final segunda, en la que se manifiesta la voluntad del ejecutivo de potenciar las tecnologías de la información y comunicación, no sólo en su relación con los ciudadanos sino también en su ámbito interno.

IV. Asimismo, el presente Decreto ha sido negociado con las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial de la Función Pública por lo que respecta al personal funcionario, de acuerdo con lo establecido en el artículo 32.k) de 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, así como con las organizaciones sindicales representadas en la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio del II Convenio Colectivo de aplicación al personal laboral al servicio de la administración autonómica.

V. Por todo ello, y en virtud de la habilitación legal que establece la disposición final primera del Texto Refundido de la Ley de la Función Pública Valenciana, a propuesta del conseller de Justicia, Interior y Administraciones Públicas, oído el Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana y previa deliberación del Consell, en la reunión del día 24 de noviembre de 2006,

## DISPONGO

### CAPÍTULO I

#### *Disposiciones generales*

#### *Artículo 1. Ámbito de aplicación*

1. El presente Decreto será de aplicación al personal funcionario y laboral que preste sus servicios en la administración del Consell y sus organismos autónomos, con excepción del personal docente, del personal de los cuerpos de la administración de Justicia y del personal que conste en el Registro de Personal Sanitario y sea gestionado por la Conselleria competente en materia de sanidad.

2. El presente Decreto y sus normas de desarrollo serán de aplicación al personal laboral, sin perjuicio de lo que establezca el Convenio Colectivo vigente que regule sus condiciones laborales.

#### *Artículo 2. Definiciones*

A los efectos de lo dispuesto en este decreto y de las normas que lo desarrollen, se entenderá por:

a) Pareja de hecho: persona que respecto de la persona de referencia mantiene una relación que puede acreditar a través de la inscripción en un registro público oficial de uniones de hecho.

b) Familiar: persona que mantenga respecto del sujeto de referencia cualquier grado de parentesco, acreditado según lo dispuesto en el artículo 3.3.

A los efectos de este decreto, y sus normas de desarrollo, se considerará familiar al cónyuge o pareja de hecho exclusivamente en aquellos apartados en que se establezca expresamente.

c) Familiar de primer grado en línea directa, por consanguinidad o afinidad: padres, hijos, padres políticos y cónyuge o pareja de hecho de la hija o hijo.

d) Familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad: hermanos, abuelos, nietos; o por afinidad: hermanos, abuelos y nietos del cónyuge o pareja de hecho.

e) Necesitar especial dedicación: supone que es preciso que el sujeto reciba tratamiento, atención, cuidados o asistencia continuada

sones, a causa de problemes de salut, entesa aquesta última com a benestar físic, psíquic i social.

f) Informe de l'òrgan competent de l'administració sanitària: informe de l'inspector mèdic de zona o, si el tractament es rep a l'hospital, l'informe facultatiu del metge responsable del pacient.

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

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

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

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

#### Article 3. Acreditacions

1. La situació de convivència ha de ser acreditada per mitjà de certificat d'empadronament expedit per l'ajuntament de residència.

2. La condició de discapacitat ha de ser acreditada per mitjà de certificat oficial de minusvalidesa expedit per la conselleria competent en la matèria o, si és el cas, òrgan equivalent d'altres administracions públiques.

Als efectes d'aquest decret, els termes minusvàlid, discapacitat i disminuït s'entenen termes equivalents.

3. El grau de parentiu i la relació familiar s'acreditarà amb el llibre o llibres de família, certificat del Registre Civil o bé amb la inscripció en qualsevol registre públic oficial d'unions de fet.

4. La guarda legal ha d'acreditar-se mitjançant una resolució judicial o document de formalització de l'acolliment familiar.

5. La situació de violència de gènere s'acreditarà per mitjà de l'orde de protecció a favor de la víctima. Excepcionalment, serà títol d'acreditació d'aquesta situació l'informe del Ministeri Fiscal que indique l'existència d'indicis que la treballadora afectada és víctima de violència de gènere, fins que es dicte l'orde de protecció.

## CAPÍTOL II

### Condicions generals de treball

#### SECCIÓ 1a

#### JORNADA DE TREBALL

#### Article 4. Jornada de treball

1. La jornada laboral general del personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquesta norma amb complements específics inferiors als assenyalats en l'apartat següent serà de trenta-sis hores i quinze minuts setmanals.

2. El personal que exercisca un lloc de treball que tinga assignat un complement específic igual o superior al que es detalla per a cada un dels grups de titulació següents tindrà assignada una jornada laboral especial de trenta-vuit hores i quaranta-cinc minuts setmanals:

Grup	Complement específic
A	E038
B	E023
C	E019
D	E015
E	E013

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

por terceras personas debido a problemas de salud, entendida esta última como bienestar físico, psíquico y social.

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

g) Convivencia: relación basada en la cohabitación en el mismo domicilio.

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

i) Cuidado directo: relación de dependencia que implica convivencia.

j) Enfermedad grave: se considera como tal la hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria o aquella en la que sea acreditada por el facultativo responsable la gravedad de la misma.

#### Artículo 3. Acreditaciones

1. La situación de convivencia ha de ser acreditada mediante certificado de empadronamiento expedido por el Ayuntamiento de residencia.

2. La condición de discapacidad ha de ser acreditada mediante certificación oficial de minusvalía expedida por la Conselleria competente en la materia o, en su caso, órgano equivalente de otras Administraciones Públicas.

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

3. El grado de parentesco y la relación familiar se acreditará con el libro o libros de familia, certificación del Registro Civil o bien con la inscripción en cualquier registro público oficial de uniones de hecho.

4. La guarda legal ha de acreditarse mediante resolución judicial o documento de formalización del acogimiento familiar.

5. 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 trabajadora afectada es víctima de violencia de género, hasta tanto se dicte la orden de protección.

## CAPÍTULO II

### Condiciones generales de trabajo

#### SECCIÓN 1ª

#### JORNADA DE TRABAJO

#### Artículo 4. Jornada de trabajo

1. La jornada laboral general del personal incluido en el ámbito de aplicación de esta norma con complementos específicos inferiores a los señalados en el apartado siguiente será de treinta y seis horas y quince minutos semanales.

2. El personal que desempeñe un puesto de trabajo que tenga asignado un complemento específico igual o superior al que se detalla para cada uno de los grupos de titulación siguientes tendrá asignada una jornada laboral especial de treinta y ocho horas y cuarenta y cinco minutos semanales:

Grupo	Complemento específico
A	E038
B	E023
C	E019
D	E015
E	E013

3. Cuando las necesidades del servicio así lo exijan, el personal podrá ser requerido para realizar una jornada semanal superior a la establecida en los dos apartados anteriores. Una vez desaparezca la necesidad urgente por la que fue requerido, el exceso de horario será compensado a razón de dos horas por cada hora de exceso, o dos y media si el requerimiento se realiza en domingo o festivo. Para ello se tendrán en cuenta las preferencias del personal y las necesidades del servicio.

*Article 5. Obligacions del personal amb jornada laboral especial*

1. Són obligacions del personal la jornada dels quals s'estableix en l'article 4.2, les següents:

a) Respondre al requeriment per a la realització d'una jornada setmanal superior a la que li correspon, quan les necessitats del servei així ho exigisquen.

b) Estar subjecte a incompatibilitat per a exercir qualsevol altra activitat pública o privada, excepte les legalment exceptuades del règim d'incompatibilitats i les que la llei permet autoritzar per excepció.

2. El personal que ocupe un lloc de treball que tinga assignat un complement específic igual o superior al E045 podrà ser requerit per a la realització d'una jornada superior quan així ho exigisquen les necessitats del servei, en funció de la major responsabilitat inherent als esmentats llocs de treball. En cap cas no procedirà cap compensació en concepte d'excés d'horari ni gratificacions, i no resultarà d'aplicació l'article 4.3.

*Article 6. Còmput anual de la jornada*

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

a) 4 setmanes i 2 dies de vacances.

b) 2 dies de festes locals.

c) 12 dies de festes d'àmbit superior.

d) 6 dies per permís per assumptes propis.

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

a) Les reduccions en hores corresponents a l'horari d'estiu, que serà de 30 hores.

b) La setmana de festes locals, a raó de 10 o 12,5 hores, segons siga jornada de 36,15 o 38,45 hores, respectivament.

c) 5 hores per la festa local.

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

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

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

*Article 7. Reduccions de jornada*

1. Tindrà dret a una disminució de fins a la meitat de la seua jornada de treball, amb reducció proporcional de les seues retribucions:

a) El personal que, per raons de guarda legal, tinga a càrrec seu algun xiquet o xiqueta de 12 anys o menor, o familiars que requerisquen especial dedicació, prèvia resolució o informe de l'òrgan corresponent de l'administració sanitària. A aquests efectes, tindrà la consideració de familiar el cònjuge o parella de fet.

b) El personal que per raons de convivència tinga al seu càrrec directe algun disminuït físic, psíquic o sensorial amb una minusvalia igual o superior al 33 per cent, acreditada per òrgan competent i que no exercisca activitats retribuïdes que superen el salari mínim interprofessional.

c) El personal que per raó de llarga o crònica malaltia no puga realitzar la seua jornada laboral completa, previ certificat d'aquest extrem per la Unitat de Valoració d'Incapacitats.

2. Quan les reduccions, a què es referix el punt 1 anterior, no superen l'hora diària, no generaran cap deducció de retribucions. La reducció d'una hora diària sense deducció de retribucions, en el cas de guarda legal de xiquets de 12 anys o menors, únicament es disfrutará quan acredite, l'òrgan competent de l'administració sanitària, que el menor requereix especial dedicació.

3. El personal que haja d'atendre la cura del cònjuge, parella de fet o d'un familiar de primer grau, per raó de malaltia molt greu que requerisca hospitalització en institució sanitària o domiciliària, podrà gaudir d'una reducció fins al 50% de la jornada laboral, de caràcter retribuït, durant el termini d'un mes.

En el cas que haguera més d'un beneficiari d'aquest dret que fóra personal de l'administració del Consell o dels seus organismes autò-

*Artículo 5. Obligaciones del personal con jornada laboral especial*

1. Son obligaciones del personal cuya jornada se establece en el artículo 4.2, las siguientes:

a) Responder al requerimiento para la realización de una jornada semanal superior a la que le corresponde cuando las necesidades del servicio así lo exijan.

b) Estar sujeto a incompatibilidad para ejercer cualquier otra actividad pública o privada, salvo las legalmente exceptuadas del régimen de incompatibilidades y las que la Ley permite autorizar por excepción.

2. El personal que ocupe un puesto de trabajo que tenga asignado un complemento específico igual o superior al E045 podrá ser requerido para la realización de una jornada superior cuando así lo exijan las necesidades del servicio, en función de la mayor responsabilidad inherente a dichos puestos de trabajo. En ningún caso procederá compensación alguna en concepto de exceso de horario ni gratificaciones, no resultando de aplicación el artículo 4.3.

*Artículo 6. Cómputo anual de la jornada*

1. El cómputo anual de la jornada se calculará descontando a las horas anuales equivalentes a 52 semanas y un día de trabajo, las horas correspondientes a los siguientes conceptos:

a) 4 semanas y 2 días de vacaciones.

b) 2 días de fiestas locales.

c) 12 días de fiestas de ámbito superior.

d) 6 días por permiso por asuntos propios.

2. Al cómputo del apartado anterior se descontarán, además:

a) Las reducciones en horas correspondientes al horario de verano, que será de 30 horas.

b) La semana de fiestas locales, a razón de 10 o 12,5 horas, según sea jornada de 36,15 o 38,45 horas, respectivamente.

c) 5 horas por la fiesta local.

3. Asimismo, deberán descontarse del cómputo anual 7,15 o 7,45 horas, según sea jornada de 36,15 o 38,45 horas, respectivamente, por cada uno de los días 24 y 31 de diciembre.

4. Los cálculos para el cómputo anual de la jornada de trabajo en los años bisiestos se realizarán sobre la base de 52 semanas y 2 días.

5. A los solos efectos de calcular el cómputo anual de la jornada, se tomarán como referencia las jornadas a razón de siete horas y 15 minutos o siete horas y 45 minutos diarias, según que la jornada semanal asignada sea de 36,15 horas o de 38,45 horas, respectivamente.

*Artículo 7. Reducciones de jornada*

1. Tendrá derecho a una disminución de hasta 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 cargo algún niño o niña de 12 años o menor, o familiares que requieran especial dedicación, previa resolución o informe del órgano correspondiente de la administración sanitaria. A estos efectos, tendrá la consideración de familiar el 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 retribuïdas 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 la Unidad de Valoración de Incapacidades.

2. Cuando las reducciones a las que se refiere el punto 1 anterior no superen la hora diaria, no generará deducción de retribuciones. La reducción de una hora diaria sin deducción de retribuciones, en el caso de guarda legal de niños de 12 años o menores, únicamente se disfrutará cuando se acredite, por órgano competente de la administración sanitaria, que el menor requiere especial dedicación.

3. El personal que deba atender el cuidado del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar de primer grado por razón de enfermedad muy grave que requiera hospitalización en institución sanitaria o domiciliaria, podrá disfrutar de una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, de carácter retribuïdo, durante el plazo de un mes.

En el supuesto de que hubiera más de un beneficiario de este derecho que fuera personal de la administración del Consell o de sus orga-

noms, podran gaudir d'aquest de forma parcial, i es respectarà, en tot cas, el termini màxim.

4. En aquells casos en què resulte compatible amb les funcions del lloc exercit i amb les del centre de treball, el personal que ocupe llocs de treball que tinguin assignats complements específics que comporten una jornada de 36,15 hores setmanals, podrà ser autoritzat a realitzar una jornada reduïda, contínua i ininterrompuda de les 9 a les 14 hores, o les equivalents si el lloc exercit està subjecte a torns, i percebrà un 75 per cent del total de les seues retribucions.

5. Les empleades víctimes de violència sobre la dona, per a fer efectiu el seu dret a l'assistència social integral, tindran dret a la reducció de la seua jornada, amb disminució proporcional de la retribució, prèvia acreditació de la situació de violència exercida sobre elles, durant el temps que els serveis socials o de salut, segons siga procedent, ho acrediten. Quan la reducció no supere l'hora diària, no generarà deducció de retribucions.

6. Les reduccions de jornada d'una hora diària que no generen deducció de retribucions, no suposaran cap exempció de la realització de la jornada de vesprada.

#### Article 8. Disposicions comunes a les reduccions de jornada

1. Les reduccions de jornada previstes en l'article 7 són incompatibles entre si. Excepte les regulades en els apartats 7.1.c) i 7.5, que seran compatibles amb la resta.

2. Si diversos empleats de l'administració del Consell i els seus organismes autònoms, tingueren dret a una reducció de jornada respecte a un mateix subjecte causant, podrien gaudir d'aquest dret de forma parcial.

3. El personal acollit a les anteriors reduccions de jornada veurà disminuïda proporcionalment la jornada que realitze, en les situacions previstes en els articles 10 i 14.

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

5. Les reduccions de jornada que comporten minva de retribucions seran concedides per la direcció general competent en matèria de funció pública. En el cas que no comporten minva de retribucions, serà l'òrgan competent en matèria de personal de cada conselleria o organisme autònom el que les concedisca.

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

7. Al personal amb la reducció de jornada prevista en l'article 7.5 no li resulten d'aplicació els punts 4 i 6.

#### SECCIÓ 2a HORARI DE TREBALL

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

1. L'horari per al personal de serveis burocràtics o unitats d'índole semblant serà, amb caràcter general, de dilluns a divendres, de 08.00 a 15.00 hores. La permanència és obligatòria de 09.00 a 14.00 hores.

2. L'horari de vesprada per a l'esmentat personal estarà comprès entre les 16.00 i les 20.00 hores, i serà obligatòria la permanència de 17.00 a 19.00 hores.

3. El personal amb jornada setmanal de 36,15 hores haurà de treballar una vesprada per setmana. El personal amb jornada de 38,45 hores haurà de treballar dues vesprades per setmana.

4. L'assignació de les vesprades serà duta a terme pel responsable de la unitat administrativa, de dilluns a dijous, segons les necessitats del servei a què es troben adscrits. Per a això, es tindran en compte criteris d'equitat i, en la mesura que siga possible, les preferències del personal.

##### Article 10. Horari de treball en jornada d'estiu

1. La jornada especial d'estiu es realitzarà des de l'1 de juny fins al 30 de setembre, ambdós inclusivament, i es reduirà en dues hores i mitja setmanals, respecte a la jornada laboral general o especial.

nismos autònoms, podrán disfrutar del mismo de forma parcial, respetando en todo caso el plazo máximo.

4. En aquellos casos en que resulte compatible con las funciones del puesto desempeñado y con las del centro de trabajo, el personal que ocupe puestos de trabajo que tengan asignados complementos específicos que comporten una jornada de 36,15 horas semanales, podrá ser autorizado a realizar una jornada reducida, continua e ininterrompida de las 9 a las 14 horas, o las equivalentes si el puesto desempeñado está sujeto a turnos, percibiendo un 75 por ciento del total de sus retribuciones.

5. Las empleadas 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 la retribución, 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.

6. Las reducciones de jornada de una hora diaria que no generen deducción de retribuciones no supondrán exención de la realización de la jornada de tarde.

#### Artículo 8. Disposiciones comunes a las reducciones de jornada

1. Las reducciones de jornada previstas en el artículo 7 son incompatibles entre sí. Salvo las reguladas en los apartados 7.1.c) y 7.5, que serán compatibles con las restantes.

2. Si varios empleados de la administración del Consell y sus organismos autónomos tuvieran derecho a una reducción de jornada respecto a un mismo sujeto causante, podrán disfrutar de este derecho de forma parcial.

3. El personal acogido a las anteriores reducciones de jornada verá disminuida proporcionalmente la jornada que realice, en las situaciones previstas en los artículos 10 y 14.

4. El personal que solicite dejar sin efecto una reducción de jornada no podrá comenzar a disfrutar otra por la misma causa hasta que transcurran, como mínimo, tres meses desde que se dejó sin efecto la reducción anterior.

5. Las reducciones de jornada que comporten merma de retribuciones serán concedidas por la Dirección General competente en materia de función pública. En el caso de que no comporten merma de retribuciones, será en el órgano competente en materia de personal de cada Conselleria u organismo autónomo quien las conceda.

6. El funcionario deberá informar al responsable de su unidad administrativa, con quince días de antelación, de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

7. Al personal con la reducción de jornada prevista en el artículo 7.5 no le resultan de aplicación los puntos 4 y 6.

#### SECCIÓN 2ª HORARIO DE TRABAJO

##### Artículo 9. Horario de trabajo del personal de servicios burocráticos

1. El horario para el personal de servicios burocráticos o unidades de índole similar será, con carácter general, de lunes a viernes, de 08.00 a 15.00 horas. La permanencia es obligatoria de 09.00 a 14.00 horas.

2. El horario de tarde para dicho personal estará comprendido entre las 16.00 y las 20.00 horas, y será obligatoria la permanencia de 17.00 a 19.00 horas.

3. El personal con jornada semanal de 36,15 horas deberá trabajar una tarde por semana. El personal con jornada de 38,45 horas deberá trabajar dos tardes por semana.

4. La asignación de las tardes se llevará a cabo por el responsable de la unidad administrativa, de lunes a jueves, según las necesidades del servicio al que se encuentren adscritos. Para ello se tendrán en cuenta criterios de equidad y, en la medida de lo posible, las preferencias del personal.

##### Artículo 10. Horario de trabajo en jornada de verano

1. La jornada especial de verano se realizará desde el 1 de junio al 30 de septiembre, ambos inclusive, reduciéndose en dos horas y media semanales, respecto a la jornada laboral general o especial.

2. Per al personal de serveis burocràtics o d'índole semblant amb jornada de 36,15 hores setmanals, l'horari de treball, des de l'1 de juny fins al 30 de setembre, es podrà iniciar a les 08.00 hores i finalitzar a les 15.00 hores.

3. Per al personal amb jornada de serveis burocràtics o d'índole semblant amb jornada de 38,45 hores setmanals, l'horari de treball, des de l'1 de juny fins al 30 de setembre, es podrà iniciar a les 07.45 i finalitzar a les 15.15 hores.

#### *Article 11. Horari especial per raó de l'activitat*

1. S'exclou dels horaris regulats en els articles 9 i 10 tot aquell personal que, per raó de l'activitat exercida, haja de realitzar-ne un distint.

2. L'esmentat horari el determinarà l'òrgan competent de les conselleries o organismes autònoms, prèvia negociació amb els representants sindicals.

3. En tot cas, el còmput de l'horari no podrà excedir el que s'estableix de forma general en l'article 6.

#### *Article 12. Horari de treball del personal els serveis de treball dels quals són a torns o no són d'índole burocràtica*

1. Als centres de treball en què es preste el servei a torns o que no siguen d'índole burocràtica, l'horari que s'haja de realitzar s'adaptarà a les característiques dels centres i llocs de treball.

2. Aqueix horari serà elaborat anualment per la direcció del centre, prèvia negociació amb els representants sindicals, i serà aprovat pels respectius òrgans competents en matèria de personal de les conselleries o organismes autònoms, amb anterioritat a la finalització de l'any anterior a la seua entrada en vigor.

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

4. Al personal que haguera d'assistir al seu lloc de treball els dies 24, 31 de desembre o el dia de la festa local, se li compensarà amb dia i mig de descans per cada un d'aquells, o la part proporcional que corresponga, en funció de la jornada laboral que efectivament realitze.

#### *Article 13. Recuperació d'hores*

1. La diferència en còmput setmanal entre la jornada que haja de realitzar el personal per raó del lloc que ocupe i l'efectivament prestada, podrà ser objecte de recuperació dins del mateix mes natural en què s'haja produït, o en el mes següent només per causes excepcionals, d'acord amb el procediment establert per l'òrgan competent, en matèria de personal de cada conselleria o organisme autònom, prèvia negociació amb els representants sindicals.

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

#### *Article 14. Festes*

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

a) El dia 18 de març, el personal el centre de treball del qual radique a la ciutat de València o en aquells altres municipis de la província on se celebren festes de Falles.

b) El dia 23 de juny, el personal el centre de treball del qual radique a la ciutat d'Alacant, o en aquells altres municipis de la província on se celebren les festes de Sant Joan.

c) El dimarts de la setmana de les festes de la Magdalena, el personal el centre de treball del qual radique a la ciutat de Castelló de la Plana, o en aquells altres municipis de la província on se celebren les esmentades festes.

2. Als municipis on hi haja centres de treball de la Generalitat que no s'acullen a les setmanes de festes anteriorment establides, l'òrgan

2. Para el personal de servicios burocráticos o de índole similar con jornada de 36,15 horas semanales, el horario de trabajo, desde el 1 de junio al 30 de septiembre, se podrá iniciar a las 08.00 horas y finalizar a las 15.00 horas.

3. Para el personal con jornada de servicios burocráticos o de índole similar con jornada de 38,45 horas semanales, el horario de trabajo, desde el 1 de junio al 30 de septiembre, se podrá iniciar a las 07.45 y finalizar a las 15.15 horas.

#### *Artículo 11. Horario especial por razón de la actividad*

1. Se excluye de los horarios regulados en los artículos 9 y 10 a todo aquel personal que, por razón de la actividad desempeñada, haya de realizar uno distinto.

2. Dicho horario lo determinará el órgano competente de las Consellerias u organismos autónomos, previa negociación con los representantes sindicales.

3. En todo caso, el cómputo del horario no podrá exceder del que se establece de forma general en el artículo 6.

#### *Artículo 12. Horario de trabajo del personal cuyos servicios de trabajo son a turnos o no son de índole burocrática*

1. En los centros de trabajo en que se preste el servicio a turnos o que no sean de índole burocrática, el horario que se deba realizar se adaptará a las características de los centros y puestos de trabajo.

2. Ese horario será elaborado anualmente por la dirección del centro, previa negociación con los representantes sindicales, y será aprobado por los respectivos órganos competentes en materia de personal de las Consellerias u organismos autónomos con anterioridad a la finalización del año anterior a su entrada en vigor.

3. Asimismo, será expuesto de forma visible en cada centro de trabajo y en él constará, como mínimo, el departamento, nombre de la trabajadora o trabajador, categoría y turno de trabajo, especificando el horario de cada turno y el cómputo semanal, mensual o anual.

4. El personal que debiera asistir a su puesto de trabajo los días 24, 31 de diciembre o el día de la fiesta local, los verá compensados por día y medio de descanso por cada uno de aquéllos, o la parte proporcional que corresponda, en función de la jornada laboral que efectivamente realice.

#### *Artículo 13. Recuperación de horas*

1. La diferencia en cómputo semanal entre la jornada que tenga que realizar el personal por razón del puesto que ocupe y la efectivamente prestada, podrá ser objeto de recuperación dentro del mismo mes natural en que se haya producido, o en el mes siguiente sólo por causas excepcionales, de acuerdo con el procedimiento establecido por el órgano competente en materia de personal de cada Conselleria u organismo autónomo, previa negociación con los representantes sindicales.

2. El tiempo de asistencia a cursos, seminarios o jornadas de formación organizados por el órgano de la Generalitat competente en materia de formación, o por las organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo Administración-Sindicatos en materia de formación continua, computará como tiempo de trabajo a todos los efectos, si tienen lugar dentro de la jornada laboral, y no será objeto de recuperación.

#### *Artículo 14. Fiestas*

1. El personal quedará exento de la asistencia al trabajo con motivo de las fiestas locales que se celebran en la Comunitat Valenciana, según se dispone a continuación:

a) El día 18 de marzo, el personal cuyo centro de trabajo radique en la ciudad de Valencia o en aquellos otros municipios de la provincia donde se celebren fiestas de fallas.

b) El día 23 de junio, el personal cuyo centro de trabajo radique en la ciudad de Alicante o en aquellos otros municipios de la provincia donde se celebren las fiestas de San Juan.

c) El martes de la semana de las fiestas de la Magdalena, el personal cuyo centro de trabajo radique en la ciudad de Castellón de la Plana o en aquellos otros municipios de la provincia donde se celebren dichas fiestas.

2. En los municipios donde existan centros de trabajo de la Generalitat que no se acojan a las semanas de fiestas anteriormente esta-

competent en matèria de personal de cada conselleria o organisme autònom, als efectes de l'aplicació de l'horari especial previst en l'apartat següent, serà l'encarregat de:

- a) Establir la data d'iniciació i finalització de la setmana de festes locals.
- b) Determinar el dia d'aqueixa setmana en què s'estarà exempt de l'assistència al treball.
3. S'exceptuen dels horaris generals les respectives setmanes de festes de cada un dels municipis de la comunitat autònoma en què radique el lloc de treball, en les quals regirà l'horari de 09.00 a 14.00 hores.
4. També s'estarà exempt de l'assistència al treball els dies 24 i 31 de desembre.

#### Article 15. Flexibilitat de la permanència obligatòria

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

a) En una hora diària per a aquells que tinguen a càrrec seu persones majors de 65 anys que requerisquen una especial dedicació, fills o filles de 12 anys o menors, així com xiquets o xiquetes en acolliment, preadoptiu o permanent, de l'esmentada edat, i qui tinga a càrrec seu directe un familiar amb malaltia greu o amb discapacitat igual o superior al 65% de minusvalidesa, fins al segon grau per consanguinitat o afinitat.

En els casos de famílies monoparentals aquesta flexibilització podrà ser de dues hores.

b) Dues hores diàries per als que tinguen fills o filles, així com 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, així com altres centres on aquests discapacitats reben atenció, amb els mateixos horaris dels llocs de treball.

c) Dues hores diàries i, si és el cas, amb adaptació del torn de treball, per a les empleades víctimes de violència sobre la dona, per tal de fer efectiu el seu dret a l'assistència social integral, pel temps que acrediten els serveis socials d'atenció o salut, segons siga procedent.

2. La flexibilitat en el compliment de l'horari, regulada en l'apartat anterior, en cap cas no suposarà reducció de la jornada laboral, i l'empleat haurà de recuperar la disposició de les esmentades hores en còmput mensual.

#### Article 16. Descans setmanal

1. El personal tindrà dret a 48 hores continuades de descans, per cada període setmanal treballat, sempre que la seua aplicació no impedisca la cobertura dels serveis que es presten, i en aquest cas es fixarà l'aplicació d'aquest descans amb la participació dels representants sindicals.

2. Als centres de treball que presten el servei a torns, el gaudi de les 48 hores de descans coincidirà, necessàriament, amb un cap de setmana al mes, com a mínim.

#### Article 17. Pausa diària

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

2. El personal de serveis burocràtics o unitats d'índole semblant farà ús d'aquesta entre les 10 i les 12 hores.

3. Als efectes de l'apartat anterior, el personal s'organitzarà en torns amb l'aprovació del/de la corresponent cap de servei o responsable de la unitat administrativa, per tal que les dependències i serveis queden adequadament atesos.

#### Article 18. Control d'horari

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

2. Les caps o els caps de les unitats administratives col·laboraran en el control del personal a les seues ordes, sense perjudici del control general assignat a la unitat que el tinga com a competència.

blecidas, el òrgano competente en materia de personal de cada Conselleria u organismo autónomo, a los efectos de la aplicación del horario especial previsto en el apartado siguiente, será el encargado de:

- a) Establecer la fecha de iniciación y finalización de la semana de fiestas locales.
- b) Determinar el día de esa semana en que se estará exento de la asistencia al trabajo.
3. Se exceptúan de los horarios generales las respectivas semanas de fiestas de cada uno los municipios de la Comunidad Autónoma en que radique el puesto de trabajo, en las que regirá el horario de 09.00 a 14.00 horas.
4. También se estará exento de la asistencia al trabajo los días 24 y 31 de diciembre.

#### Artículo 15. Flexibilidad de la permanencia obligatoria

1. El horario de permanencia obligatoria del personal podrá flexibilizarse en los siguientes supuestos:

a) En una hora diaria para aquéllos que tengan a su cargo personas mayores de 65 años que requieran una especial dedicación, hijos o hijas de 12 años o menores, así como niños o niñas en acogimiento, preadoptivo o permanente, de dicha edad, y quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave o con discapacidad igual o superior al 65% de minusvalía hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.

En los casos de familias monoparentales esta flexibilización podrá ser de dos horas.

b) Dos horas diarias para quienes tengan hijos o hijas, así como niños o niñas en acogimiento, preadoptivo o permanente, con discapacidad, con el fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como otros centros donde éstos discapacitados reciban atención, con los propios horarios de los puestos de trabajo.

c) Dos horas diarias y, en su caso, con adaptación del turno de trabajo, para las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, con la finalidad de hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, por el tiempo que acrediten los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

2. La flexibilidad en el cumplimiento del horario regulada en el apartado anterior en ningún caso supondrá reducción de la jornada laboral, debiendo el empleado recuperar la disposición de dichas horas en cómputo mensual.

#### Artículo 16. Descanso semanal

1. El personal tendrá derecho a 48 horas continuadas de descanso por cada período semanal trabajado, siempre que su aplicación no impida la cobertura de los servicios que se presten, en cuyo caso se fijará la aplicación de este descanso con la participación de los representantes sindicales.

2. En los centros de trabajo que presten el servicio a turnos, el disfrute de las 48 horas de descanso, coincidirá, necesariamente, con un fin de semana al mes como mínimo.

#### Artículo 17. Pausa diaria

1. Durante la jornada laboral se dispondrá de una pausa de treinta minutos de descanso, computable como de trabajo efectivo.

2. El personal de servicios burocráticos o unidades de índole similar hará uso de ella entre las 10 y las 12 horas.

3. A los efectos del apartado anterior, el personal se organizará en turnos con la aprobación de la correspondiente Jefa o Jefe de Servicio o responsable de la unidad administrativa, con el fin de que las dependencias y servicios queden adecuadamente atendidos.

#### Artículo 18. Control de horario

1. El personal estará obligado a registrar sus entradas y salidas del centro de trabajo mediante los sistemas establecidos al efecto por los órganos competentes en materia de personal de las Consellerias u organismos autónomos. Los centros de trabajo establecerán los medios necesarios para su seguimiento.

2. Las Jefas o los Jefes de las unidades administrativas colaborarán en el control del personal a sus órdenes, sin perjuicio del control general asignado a la unidad que lo tenga como competencia.

*Article 19. Horari de les oficines d'atenció al públic*

1. Les oficines de les seus centrals de les conselleries, de les seus principals de les seues delegacions, direccions o serveis territorials i les oficines PROP prestaran el servei d'informació administrativa general i registre de documents, en horari general d'obertura al públic de 9 a 14 hores, de dilluns a divendres, i de 17 a 19 hores, de dilluns a dijous.

2. Des de l'1 de juny fins al 30 de setembre, l'horari de servei d'informació administrativa general i de registre de documents, serà de 09.00 a 14.00 hores, de dilluns a divendres.

3. També regirà l'horari de 9 a 14 hores, de dilluns a divendres, en la setmana de festes locals corresponent a cada citació.

4. Sense perjudi de l'anterior, cada conselleria, per orde de la consellera o conseller respectiu, podrà disposar, per a la prestació del servei d'informació administrativa general i de registre de documents, l'establiment d'altres citacions addicionals que contribuïsquen a reduir desplaçaments als ciutadans.

5. Els divendres a la vesprada, en horari de 17 a 19 hores, i els dissabtes, en horari de 9 a 13 hores, es prestarà el Servei de Registre a la Presidència de la Generalitat. A Alacant i Castelló de la Plana les delegacions del Consell assumiran aquestes funcions de Registre.

6. El personal que treballa a les unitats de Registre, i que haja d'assistir al seu lloc de treball els dies 24 o 31 de desembre o el festiu local, tindrà compensats aquests per dia i mig de descans per cada un d'aquells, o la part proporcional que corresponga, en funció de la jornada laboral que efectivament realitze.

7. Els òrgans competents en matèria de personal de les conselleries o organismes autònoms podran establir, mitjançant una resolució, un horari ampliat de registre per a aquells procediments que impliquen una presentació molt elevada de documents en un període determinat. Aquest horari específic es farà públic i serà vigent mentre dure el termini de presentació d'escrits, comunicacions i altres documents en el procediment corresponent.

El personal afectat per aquesta mesura tindrà compensada la seua jornada laboral, d'acord amb el que preveuen els articles 4 i 5.

SECCIÓ 3a  
ABSÈNCIES

*Article 20. Justificació d'absències*

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

a) Absències aïllades d'un o dos dies: el personal comunicarà la seua absència i la raó d'aquesta a la unitat de personal o òrgan o persona responsable, amb preferència durant l'hora després de l'inici de la jornada, excepte causes justificades que ho impedisquen, i es podrà requerir justificació expedida pel facultatiu competent. En tot cas, si no es produeix amb posterioritat la justificació requerida, podran descomptar-se el dia o dies faltats.

b) Absència de tres o més dies: el personal haurà de presentar l'informe mèdic de baixa en el termini de tres dies, comptats a partir del dia de la seua expedició; els informes mèdics de confirmació hauran de ser entregats al centre de treball cada set dies. Si no s'entreguen els justificants, es descomptaran en nòmina els dies d'absència.

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

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

4. Els descomptes per faltes d'assistència injustificades al treball o incompliment de jornada es determinaran de conformitat amb el que preveu la norma del Consell que regule les esmentades detracions.

CAPÍTOL III  
Permisos

*Article 21. Permis per celebració de matrimoni o unió de fet*

1. El personal tindrà dret a permís el dia de la celebració del seu matrimoni o inscripció de la unió de fet.

*Artículo 19. Horario de las oficinas de atención al público*

1. Las oficinas de las sedes centrales de las Consellerías, de las sedes principales de sus delegaciones, direcciones o servicios territoriales y las oficinas PROP prestarán el servicio de información administrativa general y registro de documentos en horario general de apertura al público de 9 a 14 horas, de lunes a viernes, y de 17 a 19 horas, de lunes a jueves.

2. Desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre, el horario de servicio de información administrativa general y de registro de documentos será de 09.00 a 14.00 horas, de lunes a viernes.

3. También regirá el horario de 9 a 14 horas, de lunes a viernes, en la semana de fiestas locales correspondiente a cada emplazamiento.

4. Sin perjuicio de lo anterior, cada Consellería, por orden de la consellera o conseller respectivo, podrá disponer, para la prestación del servicio de información administrativa general y de registro de documentos, el establecimiento de otros emplazamientos adicionales que contribuyan a reducir desplazamientos a los ciudadanos.

5. Los viernes por la tarde, en horario de 17 a 19 horas, y los sábados, en horario de 9 a 13 horas, se prestará el servicio de registro en la Presidencia de la Generalitat. En Alicante y Castellón de la Plana las Delegaciones del Consell asumirán estas funciones de Registro.

6. El personal que trabaje en las Unidades de Registro y que deba asistir a su puesto de trabajo los días 24 o 31 de diciembre o el festivo local, verá compensados éstos por día y medio de descanso por cada uno de aquellos, o la parte proporcional que corresponda, en función de la jornada laboral que efectivament realice.

7. Los órganos competentes en materia de personal de las Consellerías u organismos autónomos podrán establecer, mediante resolución, un horario ampliado de registro para aquellos procedimientos que impliquen una presentación muy elevada de documentos en un período determinado. Este horario específico se hará público y será vigente mientras dure el plazo de presentación de escritos, comunicaciones y otros documentos en el procedimiento correspondiente.

El personal afectado por esta medida verá compensada su jornada laboral, de acuerdo con lo previsto en los artículos 4 y 5.

SECCIÓN 3ª  
AUSENCIAS

*Artículo 20. Justificación de ausencias*

1. En los casos de enfermedad o incapacidad temporal se regulan las siguientes situaciones:

a) Ausencias aisladas de uno o dos días: el personal comunicará su ausencia y la razón de la misma a la unidad de personal u órgano o persona responsable, con preferencia durante la hora después del inicio de la jornada, salvo causas justificadas que lo impidan, pudiendo requerirse justificante expedido por el facultativo competente. En todo caso, de no producirse con posterioridad la justificación requerida, podrá descontarse el día o días faltados.

b) Ausencia de tres o más días: el personal deberá presentar el parte médico de baja en el plazo de tres días contados a partir del día de su expedición, los partes de confirmación deberán ser entregados en el centro de trabajo cada siete días. Si no se entregan los justificantes se descontarán en nómina los días de ausencia.

2. Si las ausencias, aún justificadas, son reiteradas, se valorará la situación entre los representantes sindicales y la dirección correspondiente, a instancia de cualquiera de las partes, y se propondrá conjuntamente la solución adecuada al caso.

3. En los supuestos de permiso por maternidad biològica no se precisará la presentación de partes intermedios o de confirmación de baja.

4. Los descuentos por faltas de asistencia injustificadas al trabajo o incumplimiento de jornada se determinarán de conformidad con lo previsto en la norma del Consell que regule dichas detraciones.

CAPÍTULO III  
Permisos

*Artículo 21. Permiso por celebración de matrimonio o unión de hecho*

1. El personal tendrá derecho a permiso el día de la celebración de su matrimonio o inscripción de su unión de hecho.



2. Així mateix, el personal tindrà dret a permís el dia de la celebració del matrimoni o inscripció de la unió de fet dels seus pares, pares polítics, germans, germans polítics, fills, fills del cònjuge o parella de fet, néts i iaïos.

3. Si el lloc en què es realitza la celebració supera la distància de 375 quilòmetres, computats des de la localitat de residència de l'esmentat personal, el permís serà de dos dies naturals consecutius.

#### Article 22. Permís per matrimoni o unió de fet

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

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

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

#### Article 23. Permisos per tècniques prenatales

Es concediran permisos al personal pel temps indispensable per a l'assistència a la realització d'exàmens prenatales i cursos de tècniques per a la preparació al part que hagen de realitzar-se dins de la jornada laboral, així com l'assistència a tractaments basats en tècniques de fecundació assistida, pel temps necessari i amb justificació prèvia.

#### Article 24. Permís per maternitat biològica

1. En el supòsit de part, la treballadora tindrà dret a un permís de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables per part múltiple en dos setmanes més per cada fill, a partir del segon. Així mateix, s'ampliarà en dues setmanes més en el cas que el nounat patisca discapacitat.

2. El període de permís es distribuirà a opció de la interessada, sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de defunció de la mare, el pare podrà fer ús de la totalitat o, si és el cas, de la part que reste del permís. El pare també podrà fer ús de la totalitat o de la part que reste del permís, quan la mare es trobe incapacitada per a exercir l'opció.

3. No obstant això, i sense perjudici de les sis setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori de la mare, en el cas que la mare i el pare treballen, aquesta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar que el pare gaudisca d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de forma simultània o successiva amb el de la mare, llevat que en el moment de la seua efectivitat la incorporació al treball de la mare supose un risc per a la seua salut. Prèvia renúncia del pare, aquest permís podrà gaudir-lo el cònjuge o parella de fet de la mare.

#### Article 25. Especialitats del permís per maternitat biològica

1. En el cas de naixement de fills prematurs o en els que, per qualsevol motiu, aquests hagen de romandre hospitalitzats després del part, el permís podrà començar a computar-se, a instància de la mare o, en el cas que ella morira, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària del xiquet o xiqueta. El pare també podrà fer ús d'aquest dret quan la mare es trobe incapacitada per a exercir l'opció.

2. S'exclouen del còmput de l'apartat anterior les primeres 6 setmanes posteriors al part, de descans obligatori per a la mare.

3. Mentre dure l'hospitalització posterior al part prevista en aquest article, la mare tindrà permís per a absentar-se durant dues hores diàries en tant romanga aquesta situació i amb justificació prèvia, i percebrà les retribucions íntegres.

#### Article 26. Permís per adopció o acolliment de menors

1. Es tindrà dret a un permís de 16 setmanes ininterrompudes:

a) En el supòsit d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins a sis anys.

b) En el supòsit d'adopció o acolliment múltiple, la duració de 16 setmanes s'ampliarà en dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon.

2. Asimismo, el personal tendrá derecho a permiso el día de la celebración del matrimonio o inscripción de la unión de hecho de sus padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos, hijos del cónyuge o pareja de hecho, nietos y abuelos.

3. Si el lugar en el que se realiza la celebración superara la distancia de 375 kilómetros, computados desde la localidad de residencia de dicho personal, el permiso será de dos días naturales consecutivos.

#### Artículo 22. Permiso por matrimonio o unión de hecho

1. El personal podrá disfrutar de quince días naturales y consecutivos, por razón de matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunitat Valenciana o en cualquier otro registro público oficial de uniones de hecho.

2. Este permiso puede acumularse al período vacacional y no se disfrutará necesariamente a continuación del hecho causante.

3. El personal que disfrute de este permiso por inscripción en un registro de uniones de hecho no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona.

#### Artículo 23. Permisos por técnicas prenatales

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

#### Artículo 24. Permiso por maternidad biológica

1. En el supuesto de parto, la trabajadora tendrá derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por 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 discapacidad.

2. El período de permiso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 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 de la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que 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, este permiso podrá disfrutarlo el cónyuge o pareja de hecho de la madre.

#### Artículo 25. Especialidades del permiso por maternidad biológica

1. En el caso de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el permiso podrá comenzar a computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella fallezca, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria del niño o niña. El padre también podrá hacer uso de este derecho cuando la madre se encuentre incapacitada para ejercer la opción.

2. Se excluyen del cómputo del apartado anterior las primeras 6 semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

3. Mientras dure la hospitalización posterior al parto prevista en este artículo, la madre tendrá permiso para ausentarse durante dos horas diarias en tanto permanezca esta situación y previa justificación, percibiendo las retribuciones íntegras.

#### Artículo 26. Permiso por adopción o acogimiento de menores

1. Se tendrá derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas:

a) En el supuesto de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años.

b) En el supuesto de adopción o acogimiento múltiple, la duración de 16 semanas se ampliará en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo.

També, s'ampliarà en dues setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors amb més de sis anys d'edat que estiguen discapacitats o que per les seues circumstàncies i experiències personals o que, per provindre de l'estranger, tinguen especials dificultats d'inserció social i familiar, degudament acreditades pels serveis socials competents.

2. Les setmanes es comptaran a elecció del personal, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constituïska l'adopció.

3. En el cas que el pare i la mare treballen, el permís per adopció o acolliment es distribuirà a opció dels interessats, els quals podran gaudir-lo de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs.

#### Article 27. Permís per adopció internacional

1. El personal tindrà dret, a més del regulat en l'article 26, a gaudir d'un permís fins a dos mesos de duració, en els supòsits d'adopció internacional, quan siga necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de la persona adoptada.

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

3. El personal percebrà exclusivament les retribucions bàsiques durant el període en què gaudisca d'aquest permís.

#### Article 28. Permís per lactants

1. El personal, per lactància d'un menor de 12 mesos o per acolliment o adopció en idèntic supòsit, tindrà dret a una hora diària d'absència del treball, que podrà dividir en dos fraccions.

2. Aquest permís serà ampliable en la mateixa proporció per part, adopció o acolliment familiar múltiple.

3. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o pel pare, en el cas que ambdós treballen, però, en qualsevol cas, només per un d'ells. Prèvia renúncia del pare, aquest permís podrà gaudir-lo el cònjuge o parella de fet de la mare.

4. El personal podrà sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumule en jornades completes el temps corresponent.

#### Article 29. Permís per paternitat

Es tindrà dret a quinze dies naturals per naixement, acolliment, tant preadoptiu com permanent, o adopció d'un fill o filla, que disfrutarà el pare a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constituïska l'adopció. Prèvia renúncia del pare, aquest permís podrà gaudir-lo el cònjuge o parella de fet de la mare.

#### Article 30. Permís per interrupció de l'embaràs

En cas d'interrupció de l'embaràs, la treballadora tindrà dret a sis dies naturals i consecutius a partir del fet causant, sempre que no es trobe en situació d'incapacitat temporal.

#### Article 31. Permís mèdic i assistencial

1. El personal podrà acudir durant la seua jornada laboral, per necessitats pròpies o de menors, ancians o discapacitats físics, psíquics o sensorials a càrrec seu, a:

a) Consultes, tractaments i exploracions de tipus mèdic, durant el temps indispensable per a la seua realització.

b) Reunions de coordinació dels seus centres d'educació especial.

c) Consultes de suport addicional en l'àmbit socio-sanitari.

2. Les absències de la jornada de treball causades per qualsevol dels motius enumerats en l'apartat 1 duraran el temps indispensable per a la seua realització.

#### Article 32. Permís per defunció

1. Per defunció del cònjuge o parella de fet o d'un familiar de primer grau, en línia directa, per consanguinitat o afinitat, es tindrà dret a un permís de 4 dies.

También se ampliará en dos semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores con más de seis años de edad que estén discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

2. Las semanas se contarán a elección del personal, 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.

3. En el caso de que el padre y la madre trabajen, el permiso por adopción o acogimiento se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos.

#### Artículo 27. Permiso por adopción internacional

1. El personal tendrá derecho, además del regulado en el artículo 26, a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, en los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado o adoptada.

2. Este permiso podrá fraccionarse o ser continuado, en función de la tramitación que se requiera en el citado país de origen del menor.

3. El personal percibirá exclusivamente las retribuciones básicas durante el período en el que disfrute de este permiso.

#### Artículo 28. Permiso por lactantes

1. El personal, por lactancia de un menor de 12 meses o por acogimiento o adopción en idéntico supuesto, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones.

2. Este permiso será ampliable en la misma proporción por parto, adopción o acogimiento familiar múltiple.

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, este permiso podrá disfrutarlo el cónyuge o pareja de hecho de la madre.

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

#### Artículo 29. Permiso por paternidad

Se tendrá derecho a quince días naturales por nacimiento, acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, o adopción de un hijo o hija, que disfrutará el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Previa renuncia del padre este permiso podrá disfrutarlo el cónyuge o pareja de hecho de la madre.

#### Artículo 30. Permiso por interrupción del embarazo

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

#### Artículo 31. Permiso médico y asistencial

1. El personal podrá acudir durante su jornada laboral, por necesidades propias o de menores, ancianos o discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales a su cargo, a:

a) Consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante el tiempo indispensable para su realización.

b) Reuniones de coordinación de sus centros de educación especial.

c) Consultas de apoyo adicional en el ámbito socio-sanitario.

2. Las ausencias de la jornada de trabajo causadas por cualquiera de los motivos enumerados en el apartado 1 durarán el tiempo indispensable para su realización.

#### Artículo 32. Permiso por fallecimiento

1. Por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar de primer grado, en línea directa, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de 4 días.

Si el fet causant ocorre a més de 100 quilòmetres de la localitat de residència del personal, el permís serà de 6 dies.

2. Per defunció d'un familiar de segon grau en línia directa o col·lateral, per consanguinitat o afinitat, es tindrà dret a un permís de 3 dies.

Si el fet causant ocorre a més de 100 quilòmetres de la localitat de residència del personal, el permís serà de 5 dies.

3. Aquest permís es prendrà en dies naturals a partir del fet causant.

4. Aquest permís és compatible i no necessàriament consecutiu amb el de l'article següent.

#### Article 33. Permís per malaltia greu

1. Per malaltia greu del cònjuge o parella de fet o d'un familiar de primer grau, en línia directa, per consanguinitat o afinitat, es tindrà dret a un permís de 4 dies.

Si el fet causant ocorre a més de 100 quilòmetres de la localitat de residència del personal, el permís serà de 6 dies.

2. Per malaltia greu d'un familiar de segon grau en línia directa o col·lateral, per consanguinitat o afinitat, es tindrà dret a un permís de 3 dies.

Si el fet causant ocorre a més de 100 quilòmetres de la localitat de residència del personal, el permís serà de 5 dies.

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

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

5. En els supòsits de malaltia greu, hospitalització en institució sanitària o hospitalització domiciliària de llarga duració, els dies de permís podran utilitzar-se seguits o alterns, a petició del personal.

6. Aquest permís és compatible i no necessàriament consecutiu amb el de l'article anterior.

#### Article 34. Permís per proves selectives i exàmens

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

#### Article 35. Permís per trasllat de domicili habitual

1. El personal disposarà de dos dies naturals consecutius per trasllat del seu domicili habitual, i haurà d'aportar justificant acreditatiu.

2. Quan el nou domicili es trobe situat a més de 100 quilòmetres de l'actual, disposarà de tres dies naturals consecutius de permís.

#### Article 36. Permís per deure inexcusable

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

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

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

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

c) Assistència a reunions dels òrgans de govern i comissions que en depenen, quan deriven estrictament del càrrec electiu de regidora o regidor, així com de diputada o diputat.

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

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

#### Article 37. Permís per funcions representatives i formació

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

Si el hecho causante ocurriera a más de 100 kilómetros de la localidad de residencia del personal, el permiso será de 6 días.

2. Por fallecimiento de un familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de 3 días.

Si el hecho causante ocurriera a más de 100 kilómetros de la localidad de residencia del personal el permiso será de 5 días.

3. Este permiso se tomará en días naturales a partir del hecho causante.

4. Este permiso es compatible y no necesariamente consecutivo con el del artículo siguiente.

#### Artículo 33. Permiso por enfermedad grave

1. Por enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar de primer grado, en línea directa, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de 4 días.

Si el hecho causante ocurriera a más de 100 kilómetros de la localidad de residencia del personal, el permiso será de 6 días.

2. Por enfermedad grave de un familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de 3 días.

Si el hecho causante ocurriera a más de 100 kilómetros de la localidad de residencia del personal, el permiso será de 5 días.

3. Se tendrá derecho a este permiso cada vez que se acredite una nueva situación de gravedad.

4. 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.

5. En los supuestos de enfermedad grave, hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria de larga duración, los días de permiso podrán utilizarse seguidos o alternos, a petición del personal.

6. Este permiso es compatible y no necesariamente consecutivo con el del artículo anterior.

#### Artículo 34. 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 35. Permiso por traslado de domicilio habitual

1. El personal dispondrá de dos días naturales consecutivos por traslado de su domicilio habitual, aportando justificante acreditativo.

2. Cuando el nuevo domicilio se encuentre situado a más de 100 kilómetros del actual, dispondrá de tres días naturales consecutivos de permiso.

#### Artículo 36. Permiso por deber inexcusable

1. Se tendrá derecho para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal, al tiempo indispensable.

2. Se entenderá por deber de carácter público y personal:

a) Citaciones de juzgados, tribunales de justicia, comisarias, o cualquier otro organismo oficial.

b) Cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.

c) Asistencia a 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 diputado.

d) Asistencia como miembro a las sesiones de un tribunal de selección o provisión, con nombramiento de la autoridad pertinente.

e) Cumplimiento de obligaciones que generen al interesado una responsabilidad de orden civil, social o administrativa.

#### Artículo 37. 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.

CAPÍTOL IV  
Llicències

SECCIÓ 1a  
LICÈNCIES RETRIBUÏDES

*Article 38. Llicència per assumptes propis*

1. Cada any natural, i fins al dia 15 de gener de l'any següent, es podrà gaudir fins a 6 dies per assumptes propis o particulars no inclosos en el capítol III.

2. El personal distribuirà els esmentats dies a la seua conveniència, amb la sol·licitud prèvia a la corresponent unitat de personal amb la suficient antelació, i tindrà en compte que l'absència no provoqe una especial dificultat en el normal desenvolupament del treball. La denegació serà motivada.

3. L'administració, prèvia negociació amb els representants sindicals, podrà dictar les normes oportunes, durant el primer trimestre de l'any, perquè el gaudi d'aquests dies no repercutisca negativament en l'adequada prestació dels serveis.

4. El personal funcionari interí i personal laboral temporal, podrà gaudir de l'esmentada llicència a raó d'un dia per cada dos mesos complets treballats en l'administració del Consell i els seus organismes autònoms.

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

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

*Article 39. Dies compensatoris*

Cada any, la direcció general competent en matèria de funció pública, ajustarà les desviacions produïdes pels dies festius que coincideixen en dissabte i pels dies inhàbils de l'article 14, que coincideixen en dissabte o diumenge, per mitjà d'un nombre igual de dies compensatoris, que tindran el mateix tractament que els dies de llicència per assumptes propis establits en l'article 38.1.

*Article 40. Llicència per cursos externs*

L'òrgan competent de la conselleria o organisme autònom corresponent podrà concedir fins a quaranta hores a l'any per a l'assistència a cursos de perfeccionament professional, retribuïdes quan coincideixen amb l'horari de treball, el curs es trobe homologat, el contingut d'aquest estiga directament relacionat amb el lloc de treball o la carrera professional del personal en l'administració i no ho impedisquen les necessitats del servei. La denegació serà motivada.

Durant els permisos de maternitat, paternitat i excedències per atenció de fills o familiars, el personal podrà participar en els cursos de formació i perfeccionament.

*Article 41. Llicència per estudis*

1. L'òrgan que tinga atribuïda la competència en matèria de funció pública podrà concedir als funcionaris de carrera i personal laboral fix de la Generalitat, amb un informe previ favorable de l'òrgan competent de la conselleria o organisme autònom corresponent, llicència fins a dotze mesos per a la formació en matèries directament relacionades amb la carrera professional en les administracions públiques.

2. La matèria elegida per l'interessat, la qual es requereix que siga d'interés per a la millora en la qualitat i prestació del servei públic, ha de ser acceptada per l'òrgan que la concedisca.

3. El curs haurà de ser homologat prèviament per l'òrgan competent en matèria de formació.

CAPÍTULO IV  
Licencias

SECCIÓN 1ª  
LICENCIAS RETRIBUIDAS

*Artículo 38. Licencia por asuntos propios*

1. Cada año natural, y hasta el día 15 de enero del año siguiente, se podrá disfrutar de hasta 6 días por asuntos propios o particulares no incluidos en el capítulo III.

2. El personal distribuirá dichos días a su conveniencia, previa solicitud a la correspondiente unidad de personal con la suficiente antelación, y tendrá en cuenta que su ausencia no provoque una especial dificultad en el normal desarrollo del trabajo. Su denegación será motivada.

3. La Administración, previa negociación con los representantes sindicales, podrá dictar las normas oportunas, durante el primer trimestre del año, para que el disfrute de estos días no repercuta negativamente en la adecuada prestación de los servicios.

4. El personal funcionario interino y personal laboral temporal podrá disfrutar de dicha licencia a razón de un día por cada dos meses completos trabajados en la administración del Consell y sus organismos autónomos.

5. Los días de asuntos propios anuales podrán ser acumulados a los permisos de maternidad, lactancia, paternidad, acogimiento y adopción, aun habiendo expirado ya el año a que tal período corresponda.

6. Los 6 días anuales de asuntos propios corresponderán por año natural de prestación de servicios efectivos. En los casos de licencia sin retribución o de reingreso, cuando el tiempo de servicios prestados fuese menor, se disfrutarán un número de días proporcional al tiempo trabajado, a razón de un día por cada dos meses trabajados, redondeándose al alza a favor del personal solicitante. Esta previsión no se aplicará al supuesto de reingreso después de haber disfrutado de una excedencia por cuidado de hijos o familiares, situación que se entenderá como de trabajo efectivo.

*Artículo 39. Días compensatorios*

Cada año, la Dirección General competente en materia de función pública ajustará las desviaciones producidas por los días festivos que coincidan en sábado y por los días inhábiles del artículo 14, que coincidan en sábado o domingo, mediante un número igual de días compensatorios, que tendrán igual tratamiento que los días de licencia por asuntos propios establecidos en el artículo 38.1.

*Artículo 40. Licencia por cursos externos*

El órgano competente de la Conselleria u organismo autónomo correspondiente podrá conceder hasta cuarenta horas al año para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, retribuïdas cuando coincidan con el horario de trabajo, el curso se encuentre homologado, el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional del personal en la administración y no lo impidan las necesidades del servicio. La denegación será motivada.

Durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias por cuidado de hijos o familiares, el personal podrá participar en los cursos de formación y perfeccionamiento.

*Artículo 41. Licencia por estudios*

1. El órgano que tenga atribuida la competencia en materia de función pública podrá conceder a los funcionarios de carrera y personal laboral fijo de la Generalitat, previo informe favorable del órgano competente de la Conselleria u organismo autónomo correspondiente, licencia de hasta doce meses para la formación en materias directamente relacionadas con la carrera profesional en las Administraciones públicas.

2. La materia elegida por el interesado, de la que se requiere que sea de interés para la mejora en la calidad y prestación del servicio público, debe ser aceptada por el órgano que la conceda.

3. El curso deberá ser homologado previamente por el órgano competente en materia de formación.

4. Durant el gaudi de la present llicència, es tindrà dret exclusivament a la percepció de les retribucions bàsiques.

5. En finalitzar el període de llicència per estudis, el personal beneficiari presentarà, a l'òrgan competent en matèria de formació, una memòria global del treball desenvolupat, així com un certificat acadèmic dels estudis realitzats.

La no-presentació per part de la persona beneficiària de la memòria i el certificat acadèmic corresponent implicarà l'obligació de reintegrar les retribucions percebudes.

6. En qualsevol moment que s'aprecie que la persona seleccionada no complix els requisits establits en el paràgraf primer d'aquest article se li revocarà la llicència pel mateix òrgan que va resoldre la seua concessió.

7. L'esmentada llicència es podrà sol·licitar cada cinc anys, sempre que aquests s'hagen prestat en servei actiu ininterrompudament.

#### SECCIÓ 2a LLICÈNCIES SENSE RETRIBUCIÓ

*Article 42.* Disposicions comunes a les llicències sense retribució

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

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

*Article 43.* Llicència per interès particular

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

2. Aquesta llicència se sol·licitarà, excepte casos excepcionals degudament justificats, amb una antelació mínima, respecte de la data del seu inici, de trenta dies, i haurà de resoldre's, com a mínim, amb quinze dies d'antelació a l'esmentada data. La seua denegació haurà de ser motivada.

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

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

De la consideració anterior s'exclou el cas del còmput de les vacances anuals.

En aquest supòsit, i quan coincidisca amb un mes natural o el supere, haurà de descomptar-se de les vacances anuals el temps proporcional de la llicència sense retribució gaudida.

*Article 44.* Llicència per malaltia de familiars

1. En el cas que el cònjuge, parella de fet o familiar en línia directa o col·lateral fins segon grau, per consanguinitat o afinitat, que convisca amb el sol·licitant, patisca malaltia greu o irreversible que requereisca una atenció continuada, podrà sol·licitar-se la llicència per malaltia de familiars, amb una duració màxima d'un any.

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

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

*Article 45.* Llicència per a perfeccionament professional

1. La direcció general competent en matèria de funció pública podrà concedir llicències no retribuïdes, d'una duració màxima de tres mesos a l'any, per a l'assistència a cursos de perfeccionament professional, quan el seu contingut estiga directament relacionat amb el lloc de treball o la carrera professional en l'administració i sempre que la gestió del servei i l'organització del treball ho permeten.

4. Durante el disfrute de la presente licencia, se tendrá derecho exclusivamente a la percepción de las retribuciones básicas.

5. Al finalizar el período de 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.

La no presentación por parte de la beneficiaria o el beneficiario de la memoria y la certificación académica correspondiente implicará la obligación de reintegrar las retribuciones percibidas.

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

7. Dicha licencia se podrá solicitar cada cinco años, siempre que éstos se hayan prestado en servicio activo ininterrompidamente.

#### SECCIÓN 2ª LICENCIAS SIN RETRIBUCIÓN

*Artículo 42.* Disposiciones comunes a las licencias sin retribución

1. Las licencias sin retribución, en cualquier caso, deberán comprender períodos continuados e ininterrompidos.

2. Para poder solicitar una nueva licencia será necesario que transcurran, como mínimo, tres días laborables entre el período que se solicita y el anteriormente disfrutado.

*Artículo 43.* Licencia por interés particular

1. Con una duración máxima de seis meses cada tres años, la Dirección General competente en materia de función pública, previo informe del órgano competente en materia de personal de las Consejerías u organismos autónomos, podrá conceder licencia por interés particular.

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

3. La Administración, mientras dure esta licencia sin retribución, mantendrá al personal en alta especial en el régimen de previsión social que corresponda.

4. Esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivament prestados, a los efectos de antigüedad y consolidación de grado personal.

De la consideración anterior se excluye el caso del cómputo de las vacaciones anuales.

En este supuesto, y cuando coincida con un mes natural o lo supere, deberá descontarse de la vacación anual el tiempo proporcional de la licencia sin retribución disfrutada.

*Artículo 44.* Licencia por enfermedad de familiares

1. En el caso de que el cónyuge, pareja de hecho o familiar en línea directa o colateral hasta segundo grado, por consanguinidad o afinidad, que conviva con el solicitante, padezca enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada, podrá solicitarse la licencia por enfermedad de familiares, con una duración máxima de un año.

2. El período que dure esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivament prestados, a los efectos exclusivament del cómputo de antigüedad y consolidación de grado, pero no constituirá causa de alta especial en el régimen de previsión social.

3. A los efectos indicados, la enfermedad deberá ser acreditada suficientemente con los necesarios informes médicos.

*Artículo 45.* Licencia para perfeccionamiento profesional

1. La Dirección General competente en materia de función pública podrá conceder licencias no retribuïdas, de una duración máxima de tres 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 la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

2. L'administració mantindrà el personal amb alta especial, en el règim de previsió social que corresponga, mentre dure la llicència sense sou.

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

#### CAPÍTOL V Vacances

##### Article 46. Duració de les vacances

1. El personal tindrà dret a gaudir, durant cada any complet de servei actiu, d'un mes natural de vacances retribuïdes o de 22 dies hàbils, si es prenen fraccionades. En aquest últim cas, podran gaudir-se en períodes, sense que cap siga inferior a set dies naturals consecutius.

2. En el cas que el servei efectivament prestat en l'administració siga inferior a un any, es tindrà dret al gaudi dels dies proporcionals de vacances que corresponguen.

3. El personal que complisca 15 anys de serveis efectivament prestats en l'administració, tindrà dret a un dia hàbil addicional, i s'afegirà un dia hàbil més en complir els 20, 25 i 30 anys de servei, respectivament.

4. El dret reconegut en l'apartat 3 es farà efectiu a partir de l'any natural següent al del compliment dels anys de servei assenyalats en aqueix apartat. Per al seu còmput no es consideraran les llicències sense retribució disfrutades.

5. Als efectes previstos en aquest capítol, no es consideraran com a dies hàbils els dissabtes, sense perjudi de les adaptacions que s'establisquen per als horaris especials.

##### Article 47. Règim de gaudi de les vacances

1. Les vacances anuals retribuïdes podran gaudir-se al llarg de tot l'any a petició del personal, si bé, preferentment, en el període de juny a setembre.

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

3. El període de vacances anual podrà ser acumulat als permisos de maternitat, lactància, paternitat, acolliment i adopció, fins i tot, encara que haja expirat ja l'any natural a què aquest període corresponga.

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

##### Article 48. Sol·licitud de vacances

1. El personal que desitge gaudir de les seues vacances en el període d'estiu trametrà, abans de l'1 de maig, al responsable de la seua unitat administrativa, una comunicació formal en què expressarà la seua opció personal al període de vacances anuals. La resta del personal haurà de sol·licitar-les amb un mes d'antelació a la data prevista per al seu inici.

2. Rebudes les opcions, l'òrgan competent resoldrà, amb quinze dies d'antelació respecte de la data d'inici prevista, sobre el període de vacances anuals del personal a càrrec seu, i s'haurà de tenir en compte l'equilibri necessari perquè els serveis es presten amb normalitat.

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

4. En cas que l'administració denegue el període de vacances sol·licitat, aquesta haurà de ser motivada.

2. La Administración mantendrá al personal con alta especial, en el régimen de previsión social que corresponda, mientras dure la licencia sin sueldo.

3. Esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

#### CAPÍTULO V Vacaciones

##### Artículo 46. Duración de las vacaciones

1. El personal tendrá derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio activo, de un mes natural de vacaciones retribuïdas o de 22 días hábiles si se toman fraccionadas. En este último caso podrán disfrutarse en períodos, sin que ninguno sea inferior a siete días naturales consecutivos.

2. En el caso de que el servicio efectivamente prestado en la administración fuera inferior a un año, se tendrá derecho al disfrute de los días proporcionales de vacaciones que correspondan.

3. El personal que cumpla 15 años de servicios efectivamente prestados en la administración tendrá derecho a un día hábil adicional, añadiéndose un día hábil más al cumplir los 20, 25 y 30 años de servicio, respectivamente.

4. El derecho reconocido en el apartado 3 se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados en ese apartado. Para su cómputo no se considerarán las licencias sin retribución disfrutadas.

5. A los efectos previstos en este capítulo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

##### Artículo 47. Régimen de disfrute de las vacaciones

1. Las vacaciones anuales retribuïdas podrán disfrutarse a lo largo de todo el año a petición del personal, si bien, preferentemente, en el período de junio a septiembre.

2. El comienzo y terminación del derecho al disfrute de las vacaciones se producirán forzosamente dentro del año natural al que correspondan. Excepcionalmente, la finalización del disfrute de las mismas podrá prorrogarse hasta el 15 de enero del año siguiente. No podrán, en ningún caso, ser substituidas por compensaciones económicas, ni acumuladas a las siguientes.

3. El período de vacaciones anual podrá ser acumulado a los permisos de maternidad, lactancia, paternidad, acogimiento y adopción, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período correspondan.

4. El personal interino y el personal contratado laboral temporal tendrá derecho al abono de la parte proporcional de sus vacaciones cuando cese antes de completar el año de servicio y no hubiese sido posible disfrutar de las mismas.

##### Artículo 48. Solicitud de vacaciones

1. El personal que desee disfrutar de sus vacaciones en el período estival elevará, antes del 1 de mayo, al responsable de su unidad administrativa, una comunicación formal en la que expresará su opción personal al período de vacaciones anuales. El resto del personal deberá solicitarlas con un mes de antelación a la fecha prevista para su inicio.

2. Recibidas las opciones, el órgano competente resolverá, con quince días de antelación respecto de la fecha de inicio prevista, sobre el período de vacaciones anuales del personal a su cargo, teniendo en cuenta el equilibrio necesario para que los servicios se presten con normalidad.

3. En el caso de que, por razones justificadas, cualquier persona al servicio de la Generalitat desee alterar su período de vacaciones ya concedido, podrá solicitar un cambio mediante petición formal dirigida al órgano competente en materia de personal de cada Conselleria u organismo autónomo, tramitada a través del responsable de su unidad, quien adjuntará un informe personal sobre la oportunidad de conceder lo solicitado.

4. En caso de denegación por la administración del período de vacaciones solicitado, ésta deberá ser motivada.

*Article 49. Excepcions al règim general de vacances*

L'òrgan competent de la conselleria o organisme autònom, prèvia negociació amb els representants sindicals, establirà les excepcions oportunes al règim general de vacances anuals i fixarà els torns d'aquestes que resulten adequats, a proposta raonada del/de la cap de la unitat administrativa de què es tracte, en aquells serveis que, per la naturalesa i peculiaritat de les seues funcions, requerisquen un règim especial. En cap cas no podrà minorar-se la seua duració total.

*Article 50. Drets relacionats amb el període de vacances*

El personal tindrà dret:

a) Al retard de les seues vacances, si no pot iniciar-les com a conseqüència d'incapacitat laboral temporal.

b) A la interrupció del període de vacances, quan hi haja hospitalització justificada no voluntària, per a reprendre-les posteriorment fins a completar els dies que li resten.

c) A l'acomodació del gaudi de les vacances en cas d'embaràs i fins que el fill complisca dotze mesos; també, i pel mateix període, en cas de separació legal, divorci o viudetat, així com si és víctima de violència de gènere o es té a càrrec una persona dependent, amb justificació prèvia d'aquestes circumstàncies, sempre que no implique perjudici per a altres empleades i empleats públics.

d) Al gaudi de trenta-un dies naturals de vacances si es prenen continuades en un mes de trenta dies per decisió de l'administració.

DISPOSICIO TRANSITORIA  
*Transició de la jornada de treball*

Durant l'any 2006 el règim de la jornada laboral serà l'establert en la disposició transitòria del Decret 80/2004, de 14 de maig, del Consell.

A partir del 1 de gener de l'any 2007, el règim de la jornada laboral serà el que s'estableix en l'article 4.

Als centres de treball en què es preste el servei a torns o que no siguen d'índole burocràtica, les reduccions horàries d'aplicació en els anys 2006 i 2007 es realitzaran respectant les característiques dels centres i llocs de treball, i es fixaran en cada cas en la forma prevista en l'article 12 del present decret.

DISPOSICIO DEROGATORIA

Queda derogat el Decret 34/1999, de 9 de març, del Consell, pel qual es regulen les condicions de treball del personal al servei de l'administració del Consell.

DISPOSICIONS FINALS

*Primera. Habilitació per al desenvolupament del decret*

Es faculta la conselleria competent en matèria de funció pública per a dictar totes les disposicions que calguen per al desenvolupament d'aquest decret.

*Segona. Aplicació de noves tecnologies*

Es faculta la conselleria competent en matèria de funció pública per a la realització dels estudis i actuacions que calguen per a l'aplicació de les tècniques telemàtiques en l'àmbit de gestió d'aquest decret.

*Tercera. Entrada en vigor*

El present decret entrarà en vigor l'endemà de la seua publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat*.

València, 24 de novembre de 2006

El president de la Generalitat,  
FRANCISCO CAMPS ORTIZ

El conseller de Justícia, Interior i Administracions Públiques,  
MIGUEL PERALTA VIÑES

*Artículo 49. Excepciones al régimen general de vacaciones*

El órgano competente de la Conselleria u organismo autónomo, previa negociación con los representantes sindicales, establecerá las excepciones oportunas al régimen general de vacaciones anuales y fijará los turnos de éstas que resulten adecuados, a propuesta razonada de la Jefa o del Jefe de la unidad administrativa de que se trate, en aquellos servicios que, por la naturaleza y peculiaridad de sus funciones, requieran un régimen especial. En ningún caso podrá minorarse la duración total de las mismas.

*Artículo 50. Derechos relacionados con el período vacacional*

El personal tendrá derecho:

a) Al retraso de sus vacaciones si no puede iniciarlas como consecuencia de incapacidad laboral temporal.

b) A la interrupción del período de vacaciones cuando mediase hospitalización justificada no voluntaria, para reanudarlas posteriormente hasta completar los días que le resten.

c) A la acomodación del disfrute de las vacaciones en caso de embarazo y hasta que el hijo cumpla doce meses; también, y por el mismo período, en caso de separación legal, divorcio o viudedad, así como si se es víctima de violencia de género o se tiene a cargo una persona dependiente, previa justificación de estas circunstancias, siempre que no implique perjuicio para otras empleadas y empleados públicos.

d) Al disfrute de treinta y un días naturales de vacaciones si se toman continuadas en un mes de treinta días por decisión de la administración.

DISPOSICION TRANSITORIA  
*Transición de la jornada de trabajo*

Durante el año 2006 el régimen de la jornada laboral será el establecido en la disposición transitoria del Decreto 80/2004, de 14 de mayo, del Consell.

A partir del 1 de enero del año 2007, el régimen de la jornada laboral será el que se establece en el artículo 4.

En los centros de trabajo en que se preste el servicio a turnos o que no sean de índole burocrática, las reducciones horarias de aplicación en los años 2006 y 2007 se realizarán respetando las características de los centros y puestos de trabajo, y se fijarán en cada caso en la forma prevista en el artículo 12 del presente Decreto.

DISPOSICION DEROGATORIA

Queda derogado el Decreto 34/1999, de 9 de marzo, del Consell, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de la administración del Consell.

DISPOSICIONES FINALES

*Primera. Habilitación para el desarrollo del Decreto*

Se faculta a la Conselleria competente en materia de función pública para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo de este decreto.

*Segunda. Aplicación de nuevas tecnologías*

Se faculta a la Conselleria competente en materia de función pública para la realización de los estudios y actuaciones necesarias para la aplicación de las técnicas telemáticas en el ámbito de gestión de este decreto.

*Tercera. Entrada en vigor*

El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat*.

Valencia, 24 de noviembre de 2006

El president de la Generalitat,  
FRANCISCO CAMPS ORTIZ

El conseller de Justícia, Interior y Administraciones Públicas,  
MIGUEL PERALTA VIÑES