notícies sindicals

CCOO educació

Personal de servicios educativos - desembre 2023 - num. 326

www.feccoopv.org

Edita: Federació d'Educació de CCOO del País Valencià

Pl.Nàpols i Sicilia, 5 - 46003 València Tel.: 96 388 21 55

Dipòsit legal: CS 90 - 1990

PERMISOS LICENCIAS EXCEDENCIAS 2023

PSE

PERSONAL DE SERVICIOS EDUCATIVOS

CAUSAS, DURACIÓN, ACREDITACIONES CONDICIONES, LEGISLACIÓN, REQUISITOS

CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN DEL CONSELL QUE PRESTA SERVICIOS EN CENTROS EDUCATIVOS DE LA GENERALITAT VALENCIANA

ÍNDEX

ÁMBITO DE APLICACIÓN – LEGISLACIÓN 2
PERMISOS 3
LICENCIAS RETRIBUIDAS 11
LICENCIAS NO RETRIBUIDAS 12
REDUCCIONES DE JORNADA 13
DISPOSICIONES COMUNES A LAS REDUCCIONES DE JORNADA 15
ACREDITACIONES 16
EXCEDENCIAS 17

ÁMBITO DE APLICACIÓN (DECRETO 42/2019 art. 1)

1. Aquest decret té per objecte regular les condicions de treball del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat, entesa en els termes establerts en l'article 4 de la LOGFPV.
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.

LEGISLACIÓN

- DECRETO 42/2019, de 22 de març del Consell, de regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalitat. (DOGV Num. 8518 de 31/03/2019)
- Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la Generalitat, de la Funció Pública Valenciana. (DOGV Num. 9065 de 20.04.2021).
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. (BOE 31 de octubre de 2015)
- ORDEN 18/2018, de 19 de julio, de la Consellería de Justicia, Administración Públi-ca, Reformas Democráticas y Libertades Públicas, sobre regulación de bolsas de empleo temporal para proveer provisionalmente puestos de trabajo de la Administración de la Generalitat.(DOGV 20/07/2018).
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

NOMENCLATURA / SÍMBOLOS

DURACIÓN	SE COMUNICA A: / LO AUTORIZA:	OBSERVACIONES

PERMISOS (sin autorización, sólo comunicación) (DECRETO 42/2019)

CELEBRACIÓN DE MATRIMONIO O UNIÓN DE HECHO.

Decreto 42/2019 art. 21

El día de la celebración o inscripción. Dos días naturales y consecutivos si el lugar de celebración esta a más de 375 Km. del lugar de residencia

Dirección Territorial, centro.

Derecho a permiso el día de su matrimonio o inscripción de la unión de hecho como por el de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad.

MATRIMONIOS, REGISTRO PAREJAS DE HECHO. CONSTITUCIÓN FORMALIZADA POR DOCUMENTO PÚBLICO DE PAREJA DE HECHO.

Decreto 42/2019 art. 21

15 Días naturales y consecutivos. Este permiso puede acumularse al período vacacional y no se disfrutará necesariamente a continuación del hecho causante, pero siempre dentro de los 6 meses siguientes al matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho.

Dirección Territorial, centro.

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.

TÉCNICAS PRENATALES Y DE PREPARACIÓN AL PARTO.

Decreto 42/2019 art. 22

El tiempo indispensable.

Dirección Territorial, centro.

Dentro de la jornada de trabajo el personal funcionario tendrá derecho a ausentarse para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización, previa justificación de la necesidad.

PERMISO POR CUESTIONES RELACIONADAS CON LA ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO O GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN.

Decreto 42/2019 art. 23

El tiempo indispensable.

Dirección Territorial, centro.

Asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación, así como para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad,

PERMISO POR NACIMIENTO PARA LA MADRE BIOLÓGICA.

Decreto 42/2019 art. 24. TREBEP, art. 49,a. Real Decreto-ley 6/2019, CIRCULAR 6/2021 D

El permiso tendrá una duración de 16 semanas con la siguiente distribución:

- 6 semanas obligatorias, ininterrumpidas y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto.
- Las 10 semanas restantes (o las que correspondan en los supuestos de ampliación del permiso), a jornada completa o parcial:
• De manera continuada a las 6 semanas de descanso obligatorio.
• De manera interrumpida, solo en el caso de que ambos progenitores trabajen, en cuyo caso, debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias hasta que el hijo o la hija cumpla 12 meses de edad.

Para cada periodo de disfrute interrumpido se requiere un preaviso de 15 días y deberá disfrutarse por semanas completas, entendidas como períodos de siete días naturales consecutivos, que podrán coincidir de lunes a domingo, ambos inclusive, o no.

Ampliaciones de la duración del permiso:
• 1 semana más por cada hijo o hija, a partir del segundo, en caso de nacimiento múltiple.
• 1 semana más por cada hijo o hija con discapacidad.

En el caso de familias monoparentales se tendrá derecho al disfrute de dos semanas, por cada hijo o hija, a partir del segundo, o con discapacidad (criterio INSS).
• En los casos de parto prematuro y aquellos supuestos en los que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, la prestación se podrá ampliar en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales (a tal efecto, se tendrán en cuenta los internamientos hospitalarios iniciados durante los treinta días naturales siguientes al parto).
A la duración prevista en los supuestos de parto múltiple se acumulará, en su caso, la duración adicional por discapacidad de cada hijo, así como el período de ampliación que corresponda en casos de hospitalización del neonato a continuación del parto. No obstante, no procederá acumular los períodos de hospitalización de cada uno de los hijos o hijas cuando dichos períodos hubieran sido simultáneos.

Dirección Territorial, centro.

• En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o de la parte que le reste a ese permiso.
• En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.
• Cómputo del tiempo como de servicio efectivo y derecho a la prestación económica de la Seguridad Social que corresponda.
• La empleada pública que haya hecho uso de este permiso tendrá derecho, una vez finalizado, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no le resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.
• Una vez finalizado el período de descanso obligatorio de 6 semanas posteriores al parto se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.
• Cuando el disfrute de este permiso impida iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional este se viera interrumpido por sobrevenir dicha situación, este periodo se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado

PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJAS O HIJOS PREMATUROS.

Decreto 42/2019 art. 28

Por nacimiento de hijas o hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el personal tendrá derecho a ausentarse durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

PERMISO POR ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO TANTO TEMPORAL COMO PERMANENTE.

Decreto 42/2019 art. 25. TREBEP, art. 49,a. Real Decreto-ley 6/2019 CIRCULAR 6/2021

Tendrá una duración de 16 semanas

6 semanas obligatorias, ininterrumpidas y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento.
Las 10 semanas restantes a jornada completa o parcial:
• De manera continuada a las seis semanas de descanso obligatorio.
• De manera interrumpida, solo en el caso de que ambos progenitores trabajen, debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias y dentro de los 12 meses a contar desde la resolución judicial. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas, entendidas como períodos de siete días naturales consecutivos, que podrán coincidir de lunes a domingo, ambos inclusive, o no.

- 1 semana más por cada niño o niña, a partir del segundo, en caso de adopción, guarda o acogimiento múltiple.
- 1 semana más por cada niño o niña con discapacidad.
- 1 semana más cuando por las circunstancias y experiencias personales del niño o niña, o por provenir del extranjero, tenga especiales dificultades de inserción social y familiar., una para cada uno de los progenitores.

Este permiso se ampliará en dos semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores 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.

Dirección Territorial,

- El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.
- Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.
- El disfrute del permiso por adopción o acogimiento internacional de hasta dos meses de duración podrá fraccionarse o ser continuado, en función de la tramitación que se requiera en el país de origen de la persona adoptada.
Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.
- El tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos del personal.

DISFRUTE A TIEMPO PARCIAL DE LOS PERMISOS POR NACIMIENTO PARA LA MADRE BIOLÓGICA Y POR ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO, TANTO TEMPORAL COMO PERMANENTE

Decreto 42/2019 art. 26. CIRCULAR 6/2021 D

Podrán disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial.

Dirección Territorial

Deberá solicitarlo con una antelación de quince días hábiles. Se acompaña de un informe de la persona responsable de la unidad administrativa en que esté destinado, en el que se acredite que quedan debidamente cubiertas las necesidades del servicio.
Puede solicitarse tanto al inicio del permiso correspondiente como en un momento posterior.
Puede extenderse a todo el periodo de duración del permiso o a parte de aquél, salvo a las seis semanas de descanso obligatorio.
Siempre que lo permitan las necesidades del servicio se concederá a la persona interesada la parte de jornada solicitada, que no podrá ser inferior al 50% de la correspondiente a su jornada ordinaria.
El periodo de duración del permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice, con el límite máximo de los 12 meses a contar desde la fecha de nacimiento del hijo o hija, de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. El disfrute del permiso a tiempo parcial será ininterrumpido.
Será incompatible con el disfrute simultáneo del permiso por lactancia, nacimiento de hijas o hijos prematuros y con la reducción de jornada por razones de guarda legal.

PERMISO POR CUIDADO DE HIJO O HIJA MENOR AFECTADO POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE

Decreto 42/2019. art. 29. CIRCULAR 6/2019

El porcentaje de reducción será de al menos el 50% y hasta el 75%, excepto en los supuestos de ingreso hospitalario o fase crítica del tratamiento que podrá conseguir hasta el 99%. El permiso se concederá por un periodo inicial de un mes, con posibilidad de sucesivas prórrogas por periodos de hasta dos meses mientras persista la necesidad de las curas del menor y, como máximo, hasta que el niño cumpla los 18 años.

Si le corresponde percibir las retribuciones íntegras.
- La Dirección general de función pública, si solo tiene derecho a la reducción de jornada con la reducción de retribuciones consiguiente.

Siempre que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente trabajen.
El porcentaje de reducción de jornada, así como su posible acumulación en jornadas completas durante un tiempo determinado, tendrán que establecerse expresamente en la resolución de concesión de la reducción de jornada. (En la hora de fijar el porcentaje de reducción y su posible acumulación se tendrán en cuenta criterios como: necesidad de realizar desplazamientos geográficos, intensidad de la necesidad de curas del menor, situación familiar, existencia de ingreso hospitalario, evolución de la enfermedad...)
Se acreditará cono Informe expedido por el facultativo responsable del paciente en el cual consto que el familiar sufre una enfermedad muy grave que requiere curas de terceras personas.
El personal percibirá las retribuciones íntegras.
- Cuando la otra persona progenitora, adoptadora, guardadora con fines de adopción o acogedora, perciba sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso, o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea aplicable, solo tendrá derecho a la reducción de jornada, con la reducción de proporcional de retribuciones consiguiente.

INTERRUPCIÓN DEL EMBARAZO

Decreto 42/2019 art. 33.4

6 días naturales y consecutivos a partir del hecho causante.

Centro.

Siempre y cuando no se encuentre en situación de incapacidad temporal.

LACTANCIA, menor de 12 meses o por acogimiento o adopción en idéntico supuesto.

Decreto 42/2019 art. 27. TREBEP,art 48,f. Real Decreto-ley 6/2019 CIRCULAR 6/2021 D

Puede solicitarse hasta que la niña o el niño cumpla los 12 meses.
Una hora diaria, que se puede dividir en dos fracciones.
Una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada.
Las jornadas completas en las que, en su caso, se acumule el tiempo anterior, cuando solicite esta modalidad de disfrute del permiso la persona interesada.
- Se concederá una hora diaria más por cada hijo o hija a partir del segundo (o por dos menores de 12 meses en guarda con fines de adopción o acogimiento).

Dirección Territorial.

Derecho individual del personal empleado público, sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora (pueden disfrutar de este permiso las dos personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras, independientemente de la situación laboral de la otra)
Cuando el disfrute del permiso acumulado de lactancia a continuación del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica impida iniciar las vacaciones dentro del año natural al que correspondan o se hubieran tenido que interrumpir por este motivo, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.
El personal tendrá derecho a disfrutar en su totalidad del permiso acumulado de lactancia aunque con posterioridad sea declarado en la situación administrativa de excedencia por cuidado de hijos o hijas.
- Este permiso es compatible con la reducción de jornada por guarda legal de un menor.

PERMISO DEL PROGENITOR DIFERENTE DE LA MADRE BIOLÓGICA POR NACIMIENTO, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN, ACOGIMIENTO O ADOPCIÓN DE UN HIJO O HIJA

Decreto 42/2019 art. 30. TREBEP,art 49,c. Real Decreto-ley 6/2019 CIRCULAR 6/2021

16 semanas, las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio.
- 1 semana más a partir del segundo
- 1 semana más en caso de discapacidad
- 1 semana más cuando por las circunstancias y experiencias personales del niño o niña adoptado o en acogimiento, o por provenir del extranjero, tenga especiales dificultades de inserción social y familiar
- En el caso de familias monoparentales se tendrá derecho al disfrute de dos semanas
- En los casos de parto prematuro y aquellos supuestos en los que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso se podrá ampliar en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales (no aplicable en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento).

Dirección Territorial

Las 10 semanas restantes, a disfrutar:
- De manera ininterrumpida a continuación de las 6 semanas de descanso obligatorio
- De manera interrumpida, solo en el caso de que ambos progenitores trabajen en cuyo caso, debe ser en periodos semanales y dentro de los 12 meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial.

Para cada periodo de disfrute interrumpido se requiere un preaviso de 15 días y deberá disfrutarse por semanas completas, entendidas como períodos de siete días naturales consecutivos, que podrán coincidir de lunes a domingo, ambos inclusive, o no. Si se opta por disfrutar de la parte no obligatoria de este permiso con posterioridad a la semana 16 del permiso por nacimiento, adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción de la otra persona progenitora y esta hubiese solicitado la acumulación del tiempo de lactancia en jornadas completas, el disfrute de la parte no obligatoria (diez semanas o las que correspondan por ampliación del permiso) se podrá iniciar cuando finalice el citado periodo acumulado de lactancia.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Cuando el disfrute de este permiso impida iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional este se viera interrumpido por sobrevenir dicha situación, este periodo se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

- Cómputo del tiempo como de servicio efectivo y derecho a la prestación económica de la Seguridad Social que corresponda.

NUEVO PERMISO PARENTAL PARA EL CUIDADO DE HIJO, HIJA O MENOR ACOGIDO POR TIEMPO SUPERIOR A UN AÑO

Art. 49G del TREBEP. Circular 8/23

8 semanas por cada niño/a y por cada progenitor a utilizar hasta que el o la menor cumpla los ocho años.

Órganos competentes en materia de personal de las diferentes conselleries.

- Puede ser disfrutado simultáneamente.
- Las semanas pueden ser continuas o discontinuas pero siempre deben ser semanas completas.
- Pueden difrutarse a tiempo completo o tiempo parcial.
- Se informará del disfrute con una antelación de quince días, especificando fecha de inicio y final.
- Cuando dos personas que por el mismo sujeto tengan el derecho y generen una alteración de funcionamiento de los servicios, una de ellas podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable.
- No tiene carácter retribuido.

PERMISO POR ESTADO DE GESTACIÓN

Decreto 42/2019 art. 32

A partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto.
En el supuesto de gestación múltiple, desde primer día de la semana 35 de embarazo.

Permiso retribuido,

PERMISO MEDICO Y ASISTENCIAL necesidades propias o de menores, personas mayores o con diversidad funcional, física, psíquica o sensorial, a su cargo.

Decreto 42/2019 art. 33

El tiempo indispensable para su realización.

Centro

Cónyuge o pareja de hecho, cuando se acredite documentalmente la necesidad de asistir con acompañante.

REUNIONES DE COORDINACIÓN Y TUTORÍAS DE CENTROS DE EDUCACIÓN.

Decreto 42/2019 art. 33

El tiempo indispensable

Centro

Consultas de apoyo adicional en el ámbito socio-sanitario. Justificación de su asistencia y la hora de la cita.

FALLECIMIENTO DE UN FAMILIAR

Cónyuge o pareja de hecho o familiar de primer grado, por consanguinidad o afinidad:
Familiares de segundo grado, por consanguinidad o afinidad:

Decreto 42/2019 art. 34. Modificación art. 48 TREBEP circular 8/2023

- 1er grado: 3 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad de residencia. 5 días hábiles si ocurre en otra localidad
- 2on grado: 2 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad de residencia, 4 dias hábiles en otra localidad.

Centro.

Días consecutivos e inmediatamente posteriores al hecho causante. Únicamente se computará como permiso el día del fallecimiento cuando la persona no inicie la jornada de trabajo que le correspondiera realizar ese día.

PERMISO POR ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN QUE PRECISE DE REPOSO DOMICILIARIO

Decreto 42/2019 art. 35. Modificación artículo 48 del TREBEP. CIRCULAR 8/2023

- 5 días hábiles cuando se solicite por el cónyuge, pareja de hecho o familiar de primer grado, por consanguinidad o afinidad, cualquier otra persona que conviva en el mismo domicilio y que requiera cuidado efectivo.
- 4 días hábiles cuando se solicite por familiar de segundo grado, por consanguinidad o afinidad.
- 2 días hábiles más, en ambos casos, si el familiar accidentado o enfermo está en distinta localidad (a tal efecto, se tomará como referencia el término municipal de la residencia habitual de la persona solicitante).

Centro.

Los días pueden utilizarse seguidos o alternos, siempre que se mantenga la situación que motivó la concesión del permiso.
- Se tendrá derecho a este permiso cada vez que se acredite una nueva situación de gravedad, aportando nuevo informe médico o justificante

PERMISO POR EXÁMENES FINALES Y DEMÁS PRUEBAS DEFINITIVAS DE APTITUD

Decreto 42/2019, art. 36

El día del examen

Centro.

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. Se entienden incluidos en este permiso los exámenes parciales siempre que tengan carácter eliminatorio

TRASLADO DE DOMICILIO.

Decreto 42/2019, art. 37

1día
2 días cuando exista cambio de localidad de residencia.

Centro.

Justificante documental (factura compañía mudanzas, certificado empadronamiento)

CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE.

Decreto 42/2019, art. 38

El tiempo indispensable.

Centro.

a) Citaciones de juzgados y tribunales de justicia u otro tipo de comparecencias obligatorias ante los mismos, debidamente acreditadas mediante certificado de comparecencia expedido por letrado de la administración de justicia, así como citaciones de comisarías o de 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) Otras obligaciones que necesariamente deban atenderse en horario laboral y que en caso de incumplimiento generen a la persona interesada una responsabilidad de orden civil, penal o administrativa, siempre que queden debidamente acreditadas.

FUNCIONES SINDICALES, REPRESENTATIVAS O FORMACIÓN.

Decreto 42/2019 art. 39

El tiempo que establece la normativa vigente

Centro

En los términos en que se establece en la normativa vigente.

PERMISO POR ASUNTOS PROPIOS

Decreto 42/2019 art. 40

6 días por asuntos propios o particulares al año,

La correspondiente unidad de personal

Cada año natural, y hasta el día 15 de febrero del año siguiente y requerirán autorización previa. Su denegación deberá ser motivada.

LICENCIAS (SUJETAS A SU AUTORIZACIÓN) RETRIBUIDAS

LICENCIA POR CURSOS EXTERNOS.

Decreto 42/2019 art. 43

1Licencia retribuida, con un límite máximo de cuarenta horas al año, para la asistencia a cursos distintos de los contemplados en el artículo 12.2 de este decreto cuyo contenido esté directamente relacionado con las funciones del puesto de trabajo o la carrera profesional administrativa de la persona solicitante

El órgano competente de la Consellería u organismo autónomo correspondiente.
La denegación será motivada.

a) Documentación justificativa del curso, en la que deberán figurar las materias que se imparten, el horario y su duración.
b) Informe favorable del órgano de la conselleria o entidad del que dependa la persona interesada justificando la necesidad de la asistencia a dichos cursos. Durante los permisos de nacimiento, del progenitor diferente de la madre biológica y excedencias por cuidado de familiares, el personal podrá participar en estos cursos.

LICENCIA POR ESTUDIOS.

Decreto 42/2019 art. 44

Hasta doce meses de duración para la realización de acciones formativas en materias directamente relacionadas con las funciones del puesto o la carrera profesional administrativa. Durante el disfrute de esta licencia se tendrá derecho exclusivamente a la percepción de las retribuciones básicas. Se podrá conceder cada cinco años, siempre que estos se hayan prestado en servicio activo ininterrumpidamente.

Lo que se determine en la propia convocatoria de licencias. El órgano competente de la Consellería u organismo autónomo correspondiente. La denegación será motivada.

A la solicitud de la licencia deberá acompañarse:
a) Documentación acreditativa de la acción formativa, en la que deberán figurar las materias que se imparten y su duración.
b) Informe favorable del órgano competente en materia de personal de la conselleria u entidad correspondiente en el que se justifique la conveniencia de la asistencia a dicha acción formativa. Al finalizar se presentará certificación acreditativa de los estudios realizados.

LICENCIA POR PARTICIPACIÓN EN PROGRAMAS ACREDITADOS DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

Decreto 42/2019 art. 45

Periodo no superior a seis meses.
Las retribuciones de la persona participante correrán a cargo de la conselleria u organismo en la que preste sus servicios.

Dirección General de Función Pública

Participación voluntaria en misiones o programas de cooperación internacional al servicio de organismos internacionales, gobiernos o entidades públicas extranjeras, siempre que conste el interés de la Administración en su participación así como el del organismo, gobierno o entidad que lo solicite.
Presentación de la documentación referida al programa en la que conste la participación de la persona interesada, así como informe favorable del órgano competente en materia de cooperación internacional.
Al finalizar, se entregará certificación del organismo, gobierno o entidad, en la que se acredite el efectivo cumplimiento de la actividad.

LICENCIAS (SUJETAS A SU AUTORIZACIÓN) NO RETRIBUIDAS

Artículo 46. DISPOSICIONES COMUNES A LAS LICENCIAS SIN RETRIBUCIÓN
1 - Las licencias sin retribución, en cualquier caso, deberán comprender períodos continuados e ininterrumpidos.
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.

LICENCIA POR INTERÉS PARTICULAR.

Decreto 42/2019, art. 47

Máximo: seis meses cada tres años.
Cuando coincida con un mes natural o lo supere, deberá descontarse de las vacaciones anuales el tiempo proporcional de la licencia sin retribución disfrutada.

Se solicitará al Órgano competente en materia de personal, con una antelación mínima de un mes respecto de su fecha de inicio que deberá informar la licencia y remitirla a la dirección general competente en materia de función pública con quince días de antelación a la fecha de inicio.

La denegación será motivada. Esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados. De esta previsión, se excluye el caso del cómputo de las vacaciones anuales. En este supuesto, y cuando la licencia o la suma de las mismas coincida con un mes natural o lo supere, deberá descontarse de las vacaciones anuales el tiempo proporcional de la licencia sin retribución disfrutada.

LICENCIA POR ENFERMEDAD DE FAMILIARES O CUALQUIER PERSONA QUE LEGALMENTE SE ENCUENTRE BAJO SU GUARDA O CUSTODIA

Decreto 42/2019 art. 48

Duración máxima de un año.
Cónyuge, pareja de hecho, familiar en línea directa o colateral hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, que conviva con la persona solicitante, o cualquier persona que, legalmente, se encuentre bajo su guarda o custodia, padezca enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada

Dirección Territorial, Secretaría General.
La enfermedad deberá ser acreditada con los informes médicos correspondientes.

Esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados. De esta previsión, se excluye el caso del cómputo de las vacaciones anuales. En este supuesto, y cuando la licencia o la suma de las mismas coincida con un mes natural o lo supere, deberá descontarse de las vacaciones anuales el tiempo proporcional de la licencia sin retribución disfrutada.

LICENCIA PARA PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL.

Decreto 42/2019 art. 49

Hasta tres meses cada año.

Solicitud: Dirección General de Personal.
Siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

Cursos de perfeccionamiento profesional no contemplados. Su concesión requerirá informe favorable del órgano competente en materia de personal de la conselleria o entidad en la que presta servicios la persona interesada.

REDUCCIÓN DE JORNADA (Decreto 42/2019)	REDUCCIÓN PROPORCIONAL DE HABERES

Por razones de guarda legal, cuando el personal tenga a su cargo algún niño o niña de 12 años o menor, persona mayor que requiera especial dedicación, o persona con un grado de discapacidad física, psíquica o sensorial igual o superior al 33 % que no desempeñe actividad retribuida que supere el salario mínimo interprofesional

Decreto 42/2019 art. 7.

Disminución hasta la mitad de la jornada laboral.
Reducción proporcional de las retribuciones, salvo que no supere la hora diaria, cuando concurra alguno de los siguientes supuestos
-Que el menor requiera especial dedicación.
- Que la niña o niño tenga 3 años o menos.
- Que se trate de familia monoparental.

Dirección General competente en materia de función pública

Previa declaración del órgano competente de la Administración sanitaria o Informe de los Servicios Sociales.

Por tener a su cargo al cónyuge o pareja de hecho o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que requiera especial dedicación

42/2019 art. 7.1

Disminución hasta la mitad de la jornada laboral.
Reducción proporcional de las retribciones, salvo que no supere la hora diaria.

Dirección General competente en materia de función pública.

- No requiere convivencia.
- Salvo en el caso de situación de dependencia de carácter permanente de la persona por la que se solicita la reducción, para el resto de casos se deberá solicitar anualmente la prórroga con 3 meses de antelación a la finalización de la reducción de jornada, sin perjuicio de la obligación de comunicar de forma inmediata cualquier variación de las circunstancias que determinaron la reducción. El órgano competente para resolver valorará la necesidad de que la persona interesada aporte de nuevo la documentación inicial que motivó la concesión en función de las circunstancias concurrentes en cada caso, o solicitará ante la Inspección Médica los informes que considere oportunos.

Personal que por tener reconocido un grado de discapacidad o por razón de larga o crónica enfermedad no pueda realizar su jornada laboral completa

Decreto 42/2019 art. 7

Reducción hasta la mitad de la jornada laboral.
Reducción proporcional de las retribciones, salvo que no supere la hora diaria.

Dirección Territorial, Secretaría General.

Deberá acreditarse inicialmente por la Unidad de Valoración Médica de Incapacidades y, en aquellos casos en que sea revisable, ratificarse de forma anual por dicha Unidad.

Personal funcionario a quien le falte menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa.

Decreto 42/2019 art. 7

Reducción hasta la mitad de la jornada laboral.

Dirección Territorial, Secretaría General.

Siempre que resulte compatible con el correcto funcionamiento de los servicios, se podrá autorizar que la reducción de jornada se acumule en jornadas completas, sin que dicha acumulación pueda suponer, en ningún caso, un periodo superior a seis meses continuados en un periodo de un año a contar desde el día de su inicio.

El personal funcionario, que por nacimiento de hijas e hijos prematuros o por cualquier otra causa deba permanecer hospitalizado a continuación del parto

Hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones

Dirección Territorial, Secretaría General o centro.

El personal que ocupe puestos de trabajo de 35 horas semanales

Podrá solicitar una jornada reducida, continua e ininterrumpida de las 9 a las 14 horas, o las equivalentes si el puesto desempeñado está sujeto a turnos ercibiendo un 75 % del total de sus retribuciones.

Dirección Territorial, Secretaría General.

Acreditar la existencia de circunstancias personales distintas de las previstas en el apartado 1 que justifiquen su necesidad, debiendo motivarse su denegación

Por adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción, de un menor de más de 12 meses,

Decreto 42/2019 art. 7

Durante un plazo máximo de 6 meses, a contar desde la fecha de finalización del permiso correspondiente , de un menor de más de 12 meses, que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar La reduccción de una hora diaria no supone disminución de retribuciones

Dirección Territorial, Secretaría General.

Debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

Cuidado del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar de primer Grado por razones de enfermedad muy grave

Decreto 42/2019 art. 7

Reducción de hasta el 50 % de la jornada laboral, con carácter retribuido y por el plazo máximo de un mes

Dirección Territorial, Secretaría General.

Informe del facultativo que asiste al paciente que determine que la enfermedad es muy grave y la necesidad de cuidados para atender a la persona enferma

Las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer.

Decreto 42/2019 art. 7

Reducción de un tercio de la jornada sin reducción de haberes, o bien de un 50% de la jornada, con una reducción de haberes correspondiente a la diferencia entre el tercio y la mitad de aquella.

Dirección Territorial, Secretaría General.

El personal víctima de violencia terrorista.

Decreto 42/2019 art. 7

Reducción de un tercio de la jornada sin reducción de haberes, o bien de un 50% de la jornada, con una reducción de haberes correspondiente a la diferencia entre el tercio y la mitad de aquella.

Dirección Territorial, Secretaría General.

El personal que se reincorpore al servicio efectivo tras la finalización de un tratamiento oncológico.

Decreto 42/2019 art. 7

Reducción de hasta el 25 % de la jornada sin reducción de haberes durante el plazo máximo de un mes desde la fecha del alta médica. Este plazo podrá ampliarse en un mes más cuando el personal justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento oncológico.

Dirección Territorial, Secretaría General.

Los órganos competentes en materia de personal concederán esta reducción cuando la misma favorezca la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el ejercicio de su trabajo. La persona solicitante deberá acompañar la documentación acreditativa de la existencia de esta situación.

Disposiciones comunes a las reducciones de jornada (Decreto 42/2019 art. 8)

1	Las reducciones de jornada previstas en el apartado anterior son incompatibles entre sí. Salvo las reguladas en los apartados de personal con larga o crónica enfermedad, víctimas de violencia sobre la mujer y victimas de terrorismo que serán compatibles con las restantes.
2	En el supuesto de que se tenga derecho al disfrute simultáneo de varias reducciones de jornada compatibles entre sí, solo podrá concederse una de ellas sin deducción de retribuciones y al resto se les aplicará la deducción proporcional que corresponda.
3	Si varios funcionarios o funcionarias de la administración de la Generalitat tuvieran derecho a una reducción de jornada respecto a un mismo sujeto causante, podrán disfrutar de este derecho de forma parcial. En estos casos, las solicitudes de reducción de jornada parcial, deberán presentarse de forma simultánea indicando, tanto el número global de horas de reducción, como el número concreto que disfrutará cada uno de ellos. El disfrute de la reducción de forma parcial, será ininterrumpido, es decir, una vez concedido solo podrá modificarse el régimen pactado mediante nueva solicitud y resolución del órgano competente.
4	El personal acogido a las anteriores reducciones de jornada verá disminuida proporcionalmente la jornada que realice, en las situaciones previstas en: Horario de trabajo en jornada de verano y fiestas.
5	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, un mes desde que se dejó sin efecto la reducción anterior. Excepto las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer y las víctimas de violencia terrorista.

6	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.
7	El funcionario deberá informar al órgano competente en materia de personal, con quince días de antelación, de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.
8	En los supuestos en que el personal tenga derecho a solicitar una reducción de jornada de una hora diaria sin deducción de retribuciones, pero solicite un número de horas de reducción superior, dirigirá su solicitud a la dirección general competente en materia de función pública, la cual resolverá ambas reducciones descontando la hora diaria al número global de horas de reducción solicitadas.
9	Amb caràcter general les reduccions de jornada hauran de sol·licitar-se amb 15 dies d'antelació i tindran efecte des de l'endemà de la data en la qual es notifique la resolución llevat que la resolució fixe una data posterior d'efectes per així haver-ho sol·licitat la persona interessada. Casos especials seran els de violència sobre la dona, víctimes de terrorisme, malaltia molt greu de familiars i finalització de tractaments oncològics propis, que tindran efecte des del dia de la sol·licitud i així haurà de fer-se constar expressament en la resolució.
10	En el cas que se sol·licite l'ampliació o disminució del nombre d'hores de la reducció de jornada que es tinga concedida per la mateixa causa i subjecte causant, no serà necessari que transcórrega el termini mínim d'un mes per a poder sol·licitar aquesta modificació

Acreditaciones (Decreto 42/2019 art. 3)

1	La situación de convivencia ha de ser acreditada mediante certificado de empadronamiento expedido por el ayuntamiento de residencia.
2	La condición de discapacidad o diversidad funcional ha de ser acreditada mediante resolución o certificación oficial del grado de discapacidad expedida por la conselleria competente en la materia o, en su caso, órgano equivalente de otras administraciones públicas.
3	La condición de discapacidad o diversidad funcional ha de ser acreditada mediante resolución o certificación oficial del grado de discapacidad expedida por la conselleria competente en la materia o, en su caso, órgano equivalente de otras administraciones públicas.
4	La guarda legal ha de acreditarse mediante la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente o mediante sentencia judicial que otorgue al personal funcionario la tutela o cualquier otra institución de guarda legal, debiendo acreditarse asimismo en este último supuesto la aceptación del cargo conforme a lo establecido en la normativa civil.
5	La situación de violencia de género se acreditará de acuerdo con lo previsto en el artículo 23 de la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
6	La condición de familia numerosa, deberá acreditarse mediante el título oficial actualizado de familia numerosa expedido por el órgano competente.
7	La condición de familia monoparental, se acreditará mediante el título correspondiente expedido por la conselleria con competencias en la materia.
8	La situación de especial dedicación se acreditará mediante informe del órgano que resulte competente de la administración sanitaria o de los servicios sociales en el que se indique dicha circunstancia. Asimismo, mediante resolución de reconocimiento de la situación de dependencia.
9	La enfermedad grave deberá acreditarse mediante justificante de hospitalización en institución sanitaria o domiciliaria que incluya la duración de la misma; justificante médico de la intervención quirúrgica sin hospitalización que incluya el periodo de reposo domicilario; o informe expedido por el facultativo responsable del paciente en el que conste la gravedad de la enfermedad cuando no exista hospitalización.

EXCEDENCIAS voluntarias

FUNCIONARIOS

AUTOMÁTICA

Llei 4/2021 de la Funció Pública Valenciana. Art, 151 y 152

Funcionarias/os de carrera. Mientras dure la situación que motiva la excedencia.

Dirección General de la Función Pública.

Por ocupar un nuevo puesto de trabajo dentro del sector público.
No se devengarán retribuciones, ni será computable el tiempo de permanencia en la misma a efectos de promoción profesional, antigüedad y derechos en el Régimen de Seguridad Social que les sea aplicable

POR AGRUPAMIENTO FAMILIAR

Llei 4/2021 de la Funció Pública Valenciana. Art, 149 y 150

Si el cónyuge o pareja de hecho inscrita, trabajan en la Administración en otra localidad, con destino definitivo

Dirección General de la Función Pública

Para solicitarla no existe requisito de tiempo de servicios prestados.
No devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de promoción profesional, antigüedad y derechos en el Régimen de Seguridad Social que les sea aplicable.

VOLUNTARIA POR INTERÉS PARTICULAR

Llei 4/2021 de la Funció Pública Valenciana. Art, 147 y 148

Funcionarias/os de carrera
Mínimo 2 años.
No hay máximo establecido.

Dirección General de Función Pública

Son necesarios 3 años de servicios efectivos a la Administración inmediatamente anteriores a la petición.
No devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de promoción profesional, antigüedad y derechos en el Régimen de Seguridad Social que les sea aplicable.

VOLUNTARIA INCENTIVADA.

Llei 4/2021 de la Funció Pública Valenciana. Art, 158 y 159

Máximo 5 años.

Dirección General de la Función Pública.

A consecuencia de una excedencia forzosa por redistribución de efectivos, o encontrarse en expectativa de destino.
Impedirá desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación funcionarial o laboral.
Concluido el plazo señalado se pasará automáticamente, si no se solicita el reingreso, a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

CUIDADO DE FAMILIARES.

- Hijos/hijas
- Cónyuge o pareja de hecho Familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad
- Personas bajo su guarda o custodia que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Llei 4/2021 de la Funció Pública Valenciana. Art, 153 y 154

Hasta 3 años.
Con destino definitivo: se reservará durante los tres años.
Con destino provisional: se reservará durante los tres años de duración de la excedencia siempre que no sea objeto de provisión con destino definitivo o, se reincorpore su titular.
El personal funcionario interino: la reserva del puesto de trabajo se mantendrá mientras no concurra ninguna de las causas de cese previstas para este personal.

Dirección General de la Función Pública

Tanto por hijos/as naturales, en adopción o acogimiento.
Computable a efectos de antigüedad, promoción profesional y derechos en el Régimen de Seguridad Social que les sea aplicable.
Cuando el sujeto causante de la excedencia sea el cónyuge o pareja de hecho no será computable a efectos de derechos en el Régimen de Seguridad Social, en tanto la legislación estatal aplicable no lo permita. Se podrá participar en los cursos de formación que organice la administración

EXCEDENCIA VOLUNTARIA AUTOMÁTICA POR PRESTAR SERVICIOS EN EL SECTOR PÚBLICO

Llei 4/2021 de la Funció Pública Valenciana. Art, 151 y 152

Funcionarias/os de carrera.
Cuando el personal funcionario de carrera acceda a otro puesto de cualquier administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública distinto al que ocupa en el cuerpo, escala o agrupación profesional funcionarial de pertenencia y no le corresponda otra situación administrativa

Dirección General de Función Pública

No se devengarán retribuciones, ni será computable el tiempo de permanencia en la misma a efectos de promoción profesional, antigüedad y derechos en el Régimen de Seguridad Social que les sea aplicable

POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Llei 4/2021 de la Funció Pública Valenciana. Art, 155 y 156

No hay plazos. Las funcionarias interinas pueden disfrutar de esta excedencia mientras no concurra ninguna de las causas de cese previstas para este personal

Dirección General de la Función Pública.

Se tendrá derecho durante los 6 primeros meses a la reserva del puesto, ampliable en períodos de 3 meses hasta 18.
Tendrá derecho a retribuciones íntegras durante los 3 primeros meses, y las prestaciones familiares por hija o hijo a cargo durante los 2 primeros.

POR RAZÓN DE VIOLENCIA TERRORISTA

Llei 4/2021 de la Funció Pública Valenciana. Art, 157

El personal funcionario que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como el personal amenazado

Dirección General de la Función Pública

Las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género

JORNADA DE TRABAJO (DECRETO 42/2019)

Artículo 4 - Decreto 42/2019

La jornada laboral general del personal será de treinta y cinco horas semanales (en el momento en que así se determine por acuerdo del Consell, previo el informe preceptivo y vinculante de la conselleria competente en materia de hacienda). Cuando las necesidades urgentes del servicio así lo exijan, previa la oportuna justificación de las circunstancias y razones organizativas que concurran en cada caso concreto, el personal podrá ser requerido por las personas titulares de los órganos o unidades administrativas de las que dependa para realizar una jornada especial semanal superior a las establecidas 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 un día inhábil. La citada compensación podrá disfrutarse dentro de los tres meses naturales siguientes a aquel en que se haya generado el exceso horario y acumularse en jornadas completas. Para ello se tendrán en cuenta las preferencias del personal y las necesidades del servicio. Si estas impiden la compensación dentro de los tres meses, el plazo podrá ampliarse excepcionalmente tres meses más.

Artículo 116- Decreto 42/2019

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

Artículo 12 –Decreto 42/2019

El tiempo de asistencia a las acciones formativas, 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, no siendo objeto de recuperación, e incluirá el tiempo necesario para el desplazamiento hasta el lugar de impartición.

Circular 1/2013 - IV

El personal de la administración de la Generalitat deberá cumplir la jornada de trabajo que tenga asignada, dentro del horario de apertura de los centros. En este sentido el horario de trabajo se considera continuo e ininterrumpido.

JUSTIFICACIÓN DE AUSENCIAS (DECRETO 42/2019, art. 19)

Ausencias por causa de enfermedad o accidente sin que se haya expedido parte médico de baja:

El personal comunicará su ausencia y la razón de la misma con preferencia durante la hora después del inicio de la jornada. Deberá presentar justificante expedido por el facultativo competente si la ausencia es de dos o tres días de duración o, si es inferior, cuando exista reiteración.

Ausencia por incapacidad temporal:

Parte médico acreditativo de la baja en el plazo de tres días contados a partir del día de su expedición, y los partes de confirmación deberán ser entregados en el centro de trabajo, como máximo, el tercer día hábil siguiente a su expedición.

DEFINICIONES (DECRETO 42/2019, art. 2)

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.

1º GRADO en línea directa, por consanguinidad o afinidad: madres y padres, hijas e hijos, madres y padres políticos, cónyuge o pareja de hecho de la hija o hijo e hijas e hijos del cónyuge o pareja de hecho,

2º GRADO en línea directa o colateral, por consanguinidad: hermanos y hermanas, abuelos y abuelas, nietos y nietas; o por afinidad: abuelos, abuelas y nietos, nietas del cónyuge o pareja de hecho y cuñados o cuñadas entendiendo por tal, el cónyuge o pareja de hecho de la hermana o hermano o bien, la hermana o hermano del cónyuge o pareja de hecho.

Necesitar especial dedicación o atención continuada: supone que es preciso que el sujeto reciba tratamiento, atención, cuidados o asistencia continuada por terceras personas debido a problemas de salud, entendida esta última como bienestar físico, psíquico y social. Asimismo, se entenderán incluidas en esta situación las personas que tengan reconocida la situación de dependencia en cualquiera de sus grados.

Informe del órgano competente de la administración sanitaria: informe de la inspectora o inspector médico de zona o, si el tratamiento se recibe en el hospital, el informe del facultativo responsable del paciente.

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

Cuidado directo: relación de dependencia que implica convivencia.

Enfermedad grave: incluye la hospitalización, la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o aquella enfermedad cuya gravedad o necesidad de atención continuada sea acreditada por el facultativo responsable del paciente.

Guarda legal o custodia: Guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, así como guarda legal de otra persona.

Relación de dependencia: Estado en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la diversidad funcional, precisan de la atención de otra u otras personas para realizar actividades básicas de la vida diaria.

Treballador o treballadora/Cònjuge

Grau 1r	Sogre/Sogra	Pare/Mare	Fill/Filla	Gendre/Nora
Grau 2n	Avi/Àvia	Germà/Germana	Nét/Néta	Cunyat/Cunyada
Grau 3r	Besavi/Besàvia	Oncle/Tia	Besnét/Besnéta	Nebot/Neboda
Grau 4t	Cosins germans	Oncle avi/Tia àvia		

DIES ADDICIONALS PER ANTIGUITAT

LLEI 4/2021, art. 80.2 - DECRET 42/19 art. 40

Anys de servei	Assumptes propis	Vacances	Dies acumulats
15	0	+1	1
18	+2	0	3
20	0	+1	4
24	+1	0	5
25	0	+1	6
27	+1	0	7
30	+1	+1	9
33	+1	0	10
36	+1	0	11
39	+1	0	12
42	+1	0	13

ACCEDEIX A TOTA LA INFORMACIÓ!

fe.pv.ccoo.es

t.me/FECCOOPV

FECCOOPVComunica

@feccoopv

@educacio_ccoopv

FECCOOPV

GRUPS DE FACEBOOK

SOM edudació SOM ciutadania

Adjudicacions País Valencià

Trasllats Professorat País Valencià

CCOO educació

Imprés 100% en paper reciclat