

***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. Atès 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 d'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 d'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 contribuísca 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'estableixen l'àmbit d'aplicació de la norma i les definicions de conceptes que es repeteixen 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.

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 subdivideixen 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 establisca 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'establisca 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 persones, 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 d'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:

<i>Grup</i>	<i>Complement específic</i>
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.

#### **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. Càlcul anual de la jornada**

1. El càlcul 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 minusvalidesa 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 refereix 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 disfrutarà 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 requereisca

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 autònoms, 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 transcorreguem, 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 comprés 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.

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 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 perjudi del control general assignat a la unitat que el tinga com a competència.

### **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 justificant expedit 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 detraccions.

## **CAPÍTOL III Permisos**

### **Article 21. Permís 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.

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 iaies.

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 perjudi 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.

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 disfrutará 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 constituísca 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 sociosanitari.

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.

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.

## **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 provoque 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 coincidisquen en dissabte i pels dies inhàbils de l'article 14, que coincidisquen 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 coincidisquen 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'interès 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.

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 compleix 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 requerisca 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.

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 perjuí 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 forçosament 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.

#### **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 perjudi 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.

### **DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA** ***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 de l'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.

## **DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA**

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