UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Avgda. Blasco Ibáñez, 21
46010 – València
96 398 30 17
www.uv.es/ccoo
ccoo@uv.es

# PERMISOS · PTGAS

Personal técnico, de gestión y de administración y servicios · Actualización: noviembre de 2026 (incluye el RDL 42/2026, BOE de 25-11-2026, en vigor desde el 26-11-2026)

**Normativa aplicable.** TREBEP; Decreto 42/2019 del Consell, que la UV aplica de forma supletoria al PTGAS y al personal de apoyo a la investigación (acuerdo del Consell de Govern de 2019, ACGUV 151/2019); Reglamento de jornada y horario del PAS (ACGUV 302/2012); y Ley 4/2021 de la Función Pública Valenciana (LFPV). El PTGAS laboral se rige además por el convenio colectivo del personal laboral de las universidades públicas valencianas y por el Estatuto de los Trabajadores (ET). El PDI tiene tablas propias (PDI laboral y PDI funcionario).

Amarillo: novedad publicada en el BOE en 2025 o 2026 que ya está **consolidada** (ley, o real decreto-ley convalidado por el Congreso).

Naranja: novedad del **RDL 42/2026**, en vigor desde el 26-11-2026 pero **pendiente de convalidación** por el Congreso. Si no se convalida en los 30 días siguientes a su promulgación, decae y vuelve a aplicarse la regulación anterior (la marcada en amarillo o sin marcar).

Verde: corrección de la versión anterior (dato que ya estaba desfasado antes de 2025 o que faltaba).

## NOVEDADES NORMATIVAS 2025-2026

- **Ley 6/2024, de 20 de diciembre** (BOE 21-12-2024), en vigor desde el **3-3-2025**: nuevo permiso retribuido por el tiempo indispensable para los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos.
- **Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio** (BOE 30-7-2025; convalidado, BOE 11-9-2025): permiso por nacimiento y cuidado de 19 semanas por progenitor (32 en familias monoparentales), dos de ellas (cuatro en monoparentalidad) disfrutables hasta que el menor cumpla 8 años. Además, el personal laboral de las Administraciones públicas pasa a regirse por el TREBEP en los permisos de nacimiento, adopción, progenitor distinto de la madre biológica, lactancia y permiso parental (art. 7 TREBEP).
- **Real Decreto-ley 20/2026, de 29 de julio** (BOE 30-7-2026; convalidado el 9-9-2026): medidas temporales por los incendios forestales de 2026, aplicables también al personal del sector público (disposición adicional primera): permiso por fallecimiento relacionado con los incendios desde el hecho causante hasta 5 días hábiles después del sepelio, ausencias justificadas por fuerza mayor y derecho a adaptar o reducir la jornada por deberes de cuidado.
- **Real Decreto-ley 31/2026, de 20 de octubre** (BOE 21-10-2026; convalidado, BOE 20-11-2026), con efectos desde el 23-10-2026: reforma la reducción de jornada por cuidado de menores con cáncer u otra enfermedad grave del art. 37.6 ET (personal laboral). Basta la hospitalización o el tratamiento continuado; ambos progenitores pueden ejercerla de forma alternativa o simultánea; y puede mantenerse más allá de los 26 años con discapacidad igual o superior al 65 % o dependencia de grado III. En el PTGAS afecta al personal laboral.
- **Real Decreto-ley 42/2026, de 24 de noviembre** (BOE 25-11-2026), en vigor desde el **26-11-2026** y **pendiente de convalidación**: permiso por duelo de 10 días por fallecimiento del cónyuge, la pareja de hecho o un familiar de primer grado de consanguinidad; nuevo permiso de 1 día para acompañar en la prestación de ayuda para morir; reducción de jornada (y, para el personal laboral, adaptación de jornada) para cuidar a familiares que requieran cuidados paliativos; permiso por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento de 20 semanas (34 en familias monoparentales); y mejoras en

UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Avgda. Blasco Ibáñez, 21
46010 – València
96 398 30 17
www.uv.es/ccoo
ccoo@uv.es

el permiso por cuidado de hijo o hija con cáncer o enfermedad grave del personal funcionario (art. 49.e TREBEP).

- El nuevo art. 48 TREBEP enumera directamente los permisos del personal funcionario («Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos»), en lugar de aplicarse solo «en defecto de legislación aplicable». Por eso las duraciones del Decreto 42/2019 que son inferiores, como las de fallecimiento, quedan superadas.

| PERMISOS | | |
|---|---|---|
| **CAUSA / MOTIVO** | **DURACIÓN** | OBSERVACIONES |
| **ASUNTOS PARTICULARES.**<br>**EBEP ART. 48** | **6 días al año.**<br>Además, podrán disfrutar de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. | **Los días pueden utilizarse seguidos o alternos,** dentro del año natural y hasta el último día de febrero del año siguiente. Pueden acumularse a los permisos de maternidad, lactancia, paternidad, acogimiento y adopción. |
| **ASISTENCIA A CELEBRACIÓN DE MATRIMONIO O UNIÓN DE HECHO.** | **El día de la celebración o inscripción. Dos días naturales y consecutivos si el lugar de celebración está a más de 50 km** del lugar de residencia. | Derecho a permiso el día de la celebración del matrimonio o inscripción de la unión de hecho de padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos, hijos del cónyuge o pareja de hecho, nietos y abuelos. |
| **MATRIMONIOS, UNIONES DE HECHO.**<br>**Decreto 42/19, art. 21** | **15 días** naturales y consecutivos. Este permiso puede acumularse al período vacacional y no se disfrutará necesariamente a continuación del hecho causante. | Este permiso puede acumularse al período vacacional y a los días de asuntos propios 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. |
| **TÉCNICAS PRENATALES.**<br>**Decreto 42/19, art. 22** | El tiempo indispensable. | La asistencia a la realización de exámenes prenatales y cursos de técnicas para la preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral, así como la asistencia a tratamientos basados en técnicas de fecundación asistida, por el tiempo necesario y previa justificación. |
| **POR ESTADO DE GESTACIÓN.**<br>**Decreto 42/19, art. 32** | Permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto.<br>En el supuesto de gestación múltiple este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha del parto. | |

UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Avgda. Blasco Ibáñez, 21
46010 – València
96 398 30 17
www.uv.es/ccoo
ccoo@uv.es

# PERMISOS

| CAUSA / MOTIVO | DURACIÓN | OBSERVACIONES |
|---|---|---|
| **PERMISO POR NACIMIENTO PARA LA MADRE BIOLÓGICA Y PARA EL OTRO PROGENITOR.**<br>**TREBEP art. 49.a** | • **20 semanas** por progenitor para nacimientos desde el 26-11-2026.<br>• **19 semanas** para nacimientos anteriores (RDL 9/2025).<br>• **34 semanas** en familias monoparentales (32 para nacimientos anteriores al 26-11-2026, RDL 9/2025).<br>• **2 semanas más** por discapacidad del hijo o hija: una para cada progenitor.<br>• **2 semanas más** por cada hijo o hija a partir del segundo en parto múltiple: una para cada progenitor.<br>• En familias monoparentales, la persona progenitora disfruta de las ampliaciones completas. | 1.º **Seis semanas** ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, obligatorias y a jornada completa.<br>2.º **Once semanas, veintidós en monoparentalidad,** en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida, desde el fin del descanso obligatorio hasta que el hijo o la hija cumpla **doce meses**. Si las necesidades del servicio lo permiten, pueden disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial; el disfrute interrumpido exige preaviso de 15 días y semanas completas.<br>3.º **Tres semanas, seis en monoparentalidad** (dos y cuatro para nacimientos anteriores al 26-11-2026, RDL 9/2025), para el cuidado del menor, en períodos semanales acumulados o interrumpidos, **hasta que cumpla ocho años**.<br>Parto prematuro u hospitalización del neonato a continuación del parto: el permiso se amplía tantos días como dure la hospitalización, con un máximo de **trece semanas** adicionales.<br>Si fallece una de las personas progenitoras, la otra puede disfrutar de la totalidad o de la parte que reste del permiso. Si fallece el hijo o la hija, el permiso no se reduce, salvo que, acabadas las seis semanas obligatorias, se solicite la reincorporación.<br>Computa como servicio efectivo, con plenitud de derechos económicos, y garantiza la vuelta al puesto en condiciones no menos favorables. Se puede participar en cursos de formación una vez finalizado el descanso obligatorio.<br>Personal laboral: este permiso se rige por el TREBEP (art. 7 TREBEP, en la redacción del RDL 9/2025). |

UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Avgda. Blasco Ibáñez, 21
46010 – València
96 398 30 17
www.uv.es/ccoo
ccoo@uv.es

# PERMISOS

| CAUSA / MOTIVO | DURACIÓN | OBSERVACIONES |
|---|---|---|
| **ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO, TEMPORAL O PERMANENTE.**<br>**TREBEP art. 49.b** | • **20 semanas** para cada adoptante, guardador o acogedor, si el hecho causante es del 26-11-2026 o posterior.<br>• **19 semanas** para hechos causantes anteriores (RDL 9/2025).<br>• **34 semanas** en familias monoparentales (32 para hechos causantes anteriores al 26-11-2026, RDL 9/2025).<br>• **2 semanas más** por discapacidad del menor: una para cada progenitor.<br>• **2 semanas más** por cada menor a partir del segundo en adopción, guarda o acogimiento múltiple: una para cada progenitor. | 1.º **Seis semanas** obligatorias e ininterrumpidas inmediatamente posteriores a la resolución judicial o administrativa.<br>2.º **Once semanas, veintidós en monoparentalidad,** en períodos semanales acumulados o interrumpidos, dentro de los doce meses siguientes a la resolución.<br>3.º **Tres semanas, seis en monoparentalidad** (dos y cuatro para hechos causantes anteriores al 26-11-2026, RDL 9/2025), para el cuidado del menor **hasta que cumpla ocho años**.<br>El permiso puede empezar hasta cuatro semanas antes de la resolución. Si fallece una de las personas adoptantes, guardadoras o acogedoras, la otra puede disfrutar de la totalidad o de lo que reste del permiso.<br>Adopción internacional: si es necesario el desplazamiento previo al país de origen, permiso de hasta dos meses percibiendo solo las retribuciones básicas (TREBEP art. 49.b). En la UV, además, licencia retribuida de hasta un mes para las estancias en el extranjero (Acuerdo del Consell de Govern 1999/120, mantenido por ACGUV 151/2019).<br>Se puede participar en los cursos de formación convocados por la Administración, una vez finalizado el período de descanso obligatorio.<br>Personal laboral: este permiso se rige por el TREBEP (art. 7 TREBEP, en la redacción del RDL 9/2025). |

**IMPORTANTE (fechas de aplicación):**

**RDL 42/2026:** la semana adicional (dos en familias monoparentales) se aplica a los nacimientos, adopciones, guardas y acogimientos producidos desde el **26 de noviembre de 2026**. Podrá solicitarse a partir del **1 de marzo de 2027**, sin necesidad de un nuevo reconocimiento del derecho.

**RDL 9/2025:** las dos semanas (cuatro en monoparentalidad) disfrutables hasta los ocho años se aplican a los hechos causantes producidos desde el 2 de agosto de 2024 y pueden solicitarse desde el 1 de enero de 2026.

CCOO UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Avgda. Blasco Ibáñez, 21
46010 – València
96 398 30 17
www.uv.es/ccoo
ccoo@uv.es

| PERMISOS | | |
|---|---|---|
| **CAUSA / MOTIVO** | **DURACIÓN** | OBSERVACIONES |
| **NACIMIENTO HIJAS O HIJOS PREMATUROS.**<br>**TREBEP art. 49**<br>**Decreto 42/2019, art. 28** | **TREBEP:** en los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso por nacimiento se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.<br>**DECRETO 42:** 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. Se puede dividir en dos fracciones, al inicio y al final de la jornada. Se puede acumular. | |
| **LACTANCIA, menor de 12 meses o por acogimiento o adopción en idéntico supuesto.**<br>**TREBEP art. 48.f** | Una hora diaria, que podrá dividir en dos fracciones, o reducción de la jornada en media hora al inicio y al final, o en una hora al inicio o al final de la jornada.<br>El personal podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, que se disfrutará una vez finalizado el permiso por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento y sus ampliaciones. | Es un derecho individual de cada progenitor y no puede transferirse al otro (TREBEP art. 48.f), de modo que, si ambos trabajan, pueden disfrutarlo los dos. Queda sin efecto la regla anterior según la cual solo podía disfrutarlo uno de ellos, previa renuncia del otro.<br>Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.<br>Personal laboral: este permiso se rige por el TREBEP (art. 7 TREBEP, en la redacción del RDL 9/2025). |
| **INTERRUPCIÓN DEL EMBARAZO.**<br>**Decreto 42/19, art. 33.4** | 6 días naturales y consecutivos. | Siempre que no se encuentre en situación de incapacidad temporal. |

UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Avgda. Blasco Ibáñez, 21
46010 – València
96 398 30 17
www.uv.es/ccoo
ccoo@uv.es

# PERMISOS

| CAUSA / MOTIVO | DURACIÓN | OBSERVACIONES |
|---|---|---|
| **PERMISO POR DUELO EN CASO DE FALLECIMIENTO DE UN FAMILIAR.**<br>**TREBEP art. 48 a bis)** | **10 días hábiles**: cónyuge, pareja de hecho o familiar de primer grado de consanguinidad (madre, padre, hijas e hijos).<br>**3 días hábiles** en la misma localidad y **5 días hábiles** en distinta localidad: familiares de primer grado de afinidad (suegros, yernos, nueras, hijos e hijas del cónyuge o pareja) y de segundo grado de consanguinidad o afinidad (abuelos, nietos, hermanos, cuñados). | Puede iniciarse, a elección de la persona, en cualquier momento dentro de las **cuatro semanas** siguientes al fallecimiento.<br>Puede disfrutarse en **días no consecutivos** dentro de ese plazo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.<br>Sustituye a los 3/5 días hábiles (primer grado) y 2/4 días hábiles (segundo grado) del art. 34 del Decreto 42/2019, que eran inferiores.<br>Únicamente se computará como permiso el día del fallecimiento cuando la persona no inicie la jornada de trabajo que le correspondiera realizar ese día.<br>**Personal laboral** (art. 37.3 b bis ET): 10 días laborables en los mismos casos; 3 días laborables, ampliables a 5 si hay desplazamiento, para el resto de familiares hasta el segundo grado. El disfrute en días no consecutivos debe preverlo la negociación colectiva. |
| **ENFERMEDAD GRAVE del cónyuge o pareja de hecho o familiar de PRIMER GRADO en línea directa, por consanguinidad o afinidad.**<br>**ACGUV 151/2019**<br><br>**ENFERMEDAD GRAVE de familiar de SEGUNDO GRADO en línea directa o colateral, por consanguinidad o afinidad.**<br>**ACGUV 151/2019** | **Primer grado:** 5 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad de residencia; 6 días si el familiar afectado está a más de 50 km del lugar de residencia.<br><br>**Segundo grado:** 4 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad de residencia; 5 días si el familiar afectado está a más de 50 km del lugar de residencia. | En el caso de que la hospitalización fuese inferior a los días a que por enfermedad grave se tiene permiso y no mediase certificado de gravedad, este permiso se reducirá a los días que efectivamente el familiar afectado haya estado hospitalizado.<br>En los supuestos de enfermedad grave, hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria de larga duración, los días de permiso podrán utilizarse seguidos o alternos, a petición del personal.<br>Se tendrá derecho a este permiso cada vez que se acredite una nueva situación de gravedad.<br>El TREBEP (art. 48.a) incluye también el accidente, la hospitalización y la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, y extiende el permiso de primer grado a cualquier persona que conviva en el mismo domicilio y requiera cuidado efectivo. Fija como mínimo 5 días hábiles (primer grado) y 4 (segundo grado), que la mejora de la UV iguala o supera. |

UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Avgda. Blasco Ibáñez, 21
46010 – València
96 398 30 17
www.uv.es/ccoo
ccoo@uv.es

| PERMISOS | | |
|---|---|---|
| **CAUSA / MOTIVO** | **DURACIÓN** | OBSERVACIONES |
| **PRUEBAS SELECTIVAS de ingreso en la administración. EXÁMENES FINALES Y PRUEBAS DEFINITIVAS EN CENTROS OFICIALES.** | El día del examen o prueba selectiva (entero). | Permiso aunque el horario del examen sea compatible con la jornada laboral. |
| **TRASLADO DE DOMICILIO.** | 2 días naturales y consecutivos. 1 día más si el nuevo domicilio está en distinta localidad. | Justificante documental (factura de la compañía de mudanzas, certificado de empadronamiento…). |
| **FUNCIONES SINDICALES, REPRESENTATIVAS O FORMACIÓN.** | El tiempo que establece la normativa vigente. | En los términos en que se establece en la normativa vigente. |
| **POR DEBERES RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.**<br>**Decreto 42, art. 33** | Podrá acudir durante su jornada laboral, el tiempo indispensable y justificándolo documentalmente, por necesidades propias o de menores, personas mayores o con diversidad funcional física, psíquica o sensorial a su cargo, a:<br>a) Consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante el tiempo indispensable para su realización.<br>b) Reuniones de coordinación y tutorías de sus centros de educación especial.<br>c) Consultas de apoyo adicional en el ámbito socio-sanitario. | |
| **ASISTENCIA A TUTORÍAS.**<br>**Decreto 42, art. 33** | Derecho a asistir a tutorías o a cualquier otro requerimiento del centro escolar de sus hijas e hijos, siempre que tengan lugar dentro del horario laboral y se acredite que no es posible acudir en horario distinto por no permitirlo el centro escolar. | |
| **ADAPTACIÓN DE JORNADA POR CONCILIACIÓN (personal laboral).**<br>**ET art. 34.8** | Derecho a solicitar adaptaciones de la duración y distribución de la jornada, de la ordenación del tiempo de trabajo y de la forma de prestación, incluido el trabajo a distancia, para hacer efectiva la conciliación: por hijos e hijas hasta que cumplan 12 años y para el cuidado de hijos mayores de 12 años, del cónyuge o pareja de hecho, de familiares hasta el segundo grado y de otras personas dependientes que convivan en el mismo domicilio y no puedan valerse por sí mismas, o que requieran **cuidados paliativos** (novedad del RDL 42/2026).<br>Si el convenio no lo regula, se abre una negociación de 15 días como máximo, tras la cual se debe responder por escrito aceptando, proponiendo una alternativa o denegando con razones objetivas. Se tiene derecho a volver a la situación anterior al terminar el periodo acordado o cuando desaparezca la causa. | |

UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Avgda. Blasco Ibáñez, 21
46010 – València
96 398 30 17
www.uv.es/ccoo
ccoo@uv.es

| PERMISOS | | |
|---|---|---|
| **CAUSA / MOTIVO** | **DURACIÓN** | OBSERVACIONES |
| **PERMISO PARENTAL PARA EL CUIDADO DE HIJOS O HIJAS HASTA QUE CUMPLAN 8 AÑOS.**<br>**TREBEP art. 49; ET art. 48 bis** | Hasta **8 semanas**, continuas o discontinuas, a tiempo completo o a tiempo parcial cuando las necesidades del servicio lo permitan.<br>**No es retribuido.** | Para el cuidado de hijos, hijas o menores acogidos por tiempo superior a un año, hasta que cumplan 8 años.<br>Derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, sin que pueda transferirse su ejercicio.<br>Corresponde a la persona interesada fijar las fechas de inicio y fin, comunicándolo con **15 días** de antelación y por semanas completas.<br>Personal laboral: este permiso se rige por el TREBEP (art. 7 TREBEP, en la redacción del RDL 9/2025). |
| **PERMISO RETRIBUIDO PARA LOS ACTOS PREPARATORIOS DE LA DONACIÓN DE ÓRGANOS O TEJIDOS.**<br>**TREBEP art. 48.m; ET art. 37.3** | El tiempo indispensable, siempre que los actos deban realizarse dentro de la jornada. | Incluye la asistencia a las sesiones de información, la realización de los informes y exámenes clínicos previos a la determinación de la idoneidad del donante vivo y la prestación del consentimiento.<br>Ley 6/2024, de 20 de diciembre (BOE 21-12-2024). En vigor desde el 3 de marzo de 2025. |
| **ACOMPAÑAMIENTO EN LA PRESTACIÓN DE AYUDA PARA MORIR.**<br>**TREBEP art. 48.n; ET art. 37.3.i** | **1 día**: el día en que se practique o autoadministre la prestación. | Requiere haber sido designado o designada por la persona que recibe la prestación (Ley Orgánica 3/2021, de regulación de la eutanasia) para acompañarla en ese momento. En vigor desde el 26-11-2026. |
| **OTROS PERMISOS DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (solo personal laboral).**<br>**ET arts. 37.3.g y 37.9** | **Imposibilidad de acceder al centro de trabajo** (art. 37.3.g ET, añadido por el RDL 8/2024): hasta **4 días** retribuidos cuando no se pueda acceder al centro o transitar por las vías de acceso por recomendaciones, limitaciones o prohibiciones de las autoridades, o por un riesgo grave e inminente, incluidas catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos. Si la naturaleza del trabajo lo permite, puede acordarse el trabajo a distancia.<br>**Fuerza mayor por motivos familiares urgentes** (art. 37.9 ET): derecho a ausentarse cuando sea necesario por enfermedad o accidente de familiares o personas convivientes que hagan indispensable la presencia inmediata. Son retribuidas las horas de ausencia equivalentes a **4 días al año**. | |

UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Avgda. Blasco Ibáñez, 21
46010 – València
96 398 30 17
www.uv.es/ccoo
ccoo@uv.es

| LICENCIAS RETRIBUIDAS (SUJETAS A AUTORIZACIÓN) | | |
|---|---|---|
| **CAUSA / MOTIVO** | **DURACIÓN** | OBSERVACIONES |
| **LICENCIA POR CURSOS.**<br>**ACGUV 302/2012** | Hasta 60 horas al año para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional. | Durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias por cuidado de hijos o familiares, el personal podrá participar en los cursos de formación y perfeccionamiento.<br>Computan como tiempo trabajado cuando coincidan con la jornada laboral, el curso se encuentre homologado y el contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional del personal en la administración. |
| **LICENCIA POR ESTUDIOS.**<br>**Decreto 42, art. 44** | Hasta doce meses para la formación en materias directamente relacionadas con la carrera profesional en las Administraciones públicas. Se podrá solicitar cada cinco años, siempre que éstos se hayan prestado en servicio activo ininterrumpidamente. Derecho a la percepción de las retribuciones básicas. | La materia, de interés para la mejora en la calidad y prestación del servicio público, debe ser aceptada por el órgano que la conceda. El curso deberá ser homologado previamente por el órgano competente en materia de formación. Al finalizar, se presentará una memoria global del trabajo, así como una certificación académica de los estudios realizados. |
| **LICENCIA POR CURSOS EXTERNOS.** | Límite máximo de cuarenta horas al año, para la asistencia a cursos distintos de los contemplados en el artículo 12.2. | Documentación justificativa del curso, en la que deberán figurar las materias que se imparten, el horario y su duración.<br>Informe favorable del órgano del que dependa la persona interesada justificando la necesidad de la asistencia a dichos cursos. |
| **PARTICIPACIÓN EN PROGRAMAS ACREDITADOS DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL.**<br>**Decreto 42, art. 45** | Por un periodo no superior a seis meses. | 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. |

UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Avgda. Blasco Ibáñez, 21
46010 – València
96 398 30 17
www.uv.es/ccoo
ccoo@uv.es

## LICENCIAS NO RETRIBUIDAS (SUJETAS A AUTORIZACIÓN)

| CAUSA / MOTIVO | DURACIÓN | OBSERVACIONES |
|---|---|---|
| **LICENCIA POR INTERÉS PARTICULAR.**<br>**Decreto 42, 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 con una antelación mínima de un mes a la fecha de su inicio y deberá resolverse, como mínimo, con quince días de antelación a dicha fecha. La denegación será motivada. Mientras dure esta licencia sin retribución, tendrá la consideración de servicios prestados a los efectos de antigüedad y consolidación de grado personal, y se mantendrá al personal en alta especial en el régimen de previsión social que corresponda. |
| **LICENCIA POR ENFERMEDAD DE FAMILIARES, O CUALQUIER PERSONA QUE, LEGALMENTE, SE ENCUENTRE BAJO SU GUARDA O CUSTODIA.**<br>**Decreto 42, art. 48** | Duración máxima de un año. | El período que dure esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados (salvo para el cómputo de las vacaciones anuales) a los efectos exclusivamente del cómputo de antigüedad y consolidación de grado, pero no constituirá causa de alta especial en el régimen de previsión social.<br>Acreditar con el informe médico correspondiente. |
| **LICENCIA PARA PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL.**<br>**Decreto 42, art. 49** | Hasta tres meses cada año. | Cursos de perfeccionamiento profesional, cuando su contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional en la administración. Alta especial en el régimen de previsión social que corresponda y consideración de servicios efectivamente prestados. |

## REDUCCIÓN DE JORNADA CON DISMINUCIÓN PROPORCIONAL DE HABERES

| CAUSA / MOTIVO | DURACIÓN | OBSERVACIONES |
|---|---|---|
| **GUARDA LEGAL MENOR 13 AÑOS O FAMILIAR QUE REQUIERA ESPECIAL DEDICACIÓN.**<br>**Decreto 42, arts. 7 y 8**<br>**TREBEP art. 48.h** | Disminución hasta la mitad de la jornada laboral. Reducción proporcional de las retribuciones, salvo que no supere la hora diaria.<br>(Ver los supuestos sin disminución de haberes en la tabla siguiente.) | Previa declaración del órgano competente de la Administración sanitaria o informe de los Servicios Sociales.<br>Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, o que requiera **cuidados paliativos** (TREBEP art. 48.h, RDL 42/2026; para el personal laboral, art. 37.6 ET). |

UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Avgda. Blasco Ibáñez, 21
46010 – València
96 398 30 17
www.uv.es/ccoo
ccoo@uv.es

# REDUCCIÓN DE JORNADA CON DISMINUCIÓN PROPORCIONAL DE HABERES

| CAUSA / MOTIVO | DURACIÓN | OBSERVACIONES |
|---|---|---|
| **TENER A CARGO PERSONA/S CON UN GRADO DE DISCAPACIDAD FÍSICA, PSÍQUICA O SENSORIAL IGUAL O SUPERIOR AL 33 %.**<br>**Decreto 42, arts. 7 y 8** | Disminución hasta la mitad de la jornada laboral. Reducción proporcional de las retribuciones, salvo que no supere la hora diaria. | Previa declaración del órgano competente de la Administración sanitaria o informe de los Servicios Sociales. Que no desempeñe actividad retribuida que supere el salario mínimo interprofesional. |
| **ENFERMEDAD CRÓNICA O DE LARGA DURACIÓN.**<br>**Decreto 42, arts. 7 y 8** | Reducción hasta la mitad de la jornada laboral. Reducción proporcional de las retribuciones, salvo que no supere la hora diaria. | Certificación por la Unidad de Valoración Médica de Incapacidades. |
| **PERSONAL FUNCIONARIO A QUIEN LE FALTE MENOS DE CINCO AÑOS PARA CUMPLIR LA EDAD DE JUBILACIÓN FORZOSA.** | 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. | |
| **POR VIOLENCIA DE GÉNERO.**<br>**Decreto 42, arts. 7 y 8** | Tendrán derecho a la 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.<br>Acreditación de la situación. | |
| **POR NACIMIENTO DE HIJAS E HIJOS PREMATUROS O QUE POR CUALQUIER OTRA CAUSA DEBAN PERMANECER HOSPITALIZADOS A CONTINUACIÓN DEL PARTO.**<br>**Decreto 42, art. 7.3** | Tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones. | |

UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Avgda. Blasco Ibáñez, 21
46010 – València
96 398 30 17
www.uv.es/ccoo
ccoo@uv.es

# REDUCCIÓN DE JORNADA SIN DISMINUCIÓN PROPORCIONAL DE HABERES

| CAUSA / MOTIVO | DURACIÓN | OBSERVACIONES |
|---|---|---|
| **GUARDA LEGAL MENOR DE 13 AÑOS.** | Hasta cumplir los 13 años y que la reducción no supere la hora diaria. | Se podrá conceder únicamente cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:<br>1.º Que el menor requiera especial dedicación.<br>2.º Que la niña o niño tenga 3 años o menos.<br>3.º Que se trate de familia monoparental. |
| **POR ADOPCIÓN, ACOGIMIENTO O GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN, CON ESPECIALES DIFICULTADES DE INSERCIÓN SOCIAL Y FAMILIAR.**<br>**Decreto 42, arts. 7 y 8** | Durante un plazo máximo de 6 meses, sin superar la hora diaria. | A contar desde la fecha de finalización del permiso por adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción de un menor de más de 12 meses que, por sus circunstancias y experiencias personales debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes o por provenir del extranjero, tenga especiales dificultades de inserción social y familiar. |
| **POR ENFERMEDAD MUY GRAVE DE FAMILIAR (CÓNYUGE, PAREJA DE HECHO O FAMILIAR EN PRIMER GRADO).**<br>**Decreto 42, art. 7.5**<br>**TREBEP art. 48.i** | Reducción de hasta el 50 % de la jornada laboral, con carácter retribuido y por el plazo máximo de un mes. | Se requiere informe del facultativo que determine que la enfermedad es muy grave y la necesidad de cuidados para atender a la persona enferma.<br>Si hubiera más de un beneficiario de este derecho por el mismo sujeto causante, podrán disfrutarlo de forma parcial, respetando en todo caso el plazo máximo. |
| **FINALIZACIÓN DE UN TRATAMIENTO ONCOLÓGICO.** | Durante el plazo máximo de un mes desde la fecha del alta médica, una reducción de hasta el 25 % de la jornada sin reducción de haberes. | |
| **POR VIOLENCIA DE GÉNERO.** | Tendrán derecho a la 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.<br>Acreditación de la situación de violencia. | |

UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Avgda. Blasco Ibáñez, 21
46010 – València
96 398 30 17
www.uv.es/ccoo
ccoo@uv.es

# REDUCCIÓN DE JORNADA SIN DISMINUCIÓN PROPORCIONAL DE HABERES

| CAUSA / MOTIVO | DURACIÓN | OBSERVACIONES |
|---|---|---|
| **ATENCIÓN DE HIJO/A MENOR POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE.**<br>**TREBEP art. 49.e**<br>**Decreto 42, art. 29** | Reducción de la jornada de trabajo de **al menos la mitad**, percibiendo las **retribuciones íntegras**.<br>Hasta los 23 años; 26 con discapacidad igual o superior al 65 %.<br>Excepcionalmente, más allá de los 26 (ver observaciones). | Acreditado por los informes del órgano correspondiente de la Administración sanitaria. Si los dos progenitores hacen uso del permiso, solo uno tendrá derecho a las retribuciones íntegras.<br>La reducción podrá llegar al 99 % cuando se trate de un ingreso hospitalario ocasionado por el cáncer u otra enfermedad grave, o en una fase crítica del tratamiento según el informe médico; en el resto de casos, hasta el 75 %. Si es compatible con el funcionamiento de los servicios, la reducción podrá acumularse en jornadas completas por el tiempo estrictamente necesario según informe médico.<br>Se concede por un periodo inicial de hasta un mes y se prorroga por periodos de hasta dos meses mientras subsista la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente.<br>**Novedades del RDL 42/2026 (art. 49.e TREBEP):** basta la **hospitalización o el tratamiento continuado** que requiera cuidado directo, continuo y permanente (antes se exigía ingreso hospitalario de larga duración); se reconoce expresamente en **familias monoparentales**; excepcionalmente puede mantenerse **más allá de los 26 años** en casos de gran discapacidad o dependencia de grado III, mientras persistan la necesidad de cuidado y la convivencia; y, en casos excepcionales de especial intensidad asistencial, ambos progenitores pueden compartir de forma simultánea y proporcional hasta el **100 %** de la reducción. Se mantienen los límites de edad: hasta los 23 años (cumplir 18 no extingue el derecho) y hasta los 26 si antes de los 23 se acredita una discapacidad igual o superior al 65 %. La Administración puede limitar el ejercicio simultáneo si los dos progenitores trabajan en el mismo órgano, por razones fundadas. En caso de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o violencia de género, el derecho corresponde a quien conviva con la persona enferma.<br>**Personal laboral:** además del convenio colectivo (art. 35.11), el art. 37.6 ET (reformado por el RDL 31/2026, ya convalidado) exige solo hospitalización o tratamiento continuado y permite que ambos progenitores ejerzan la reducción de forma alternativa o simultánea, con prestación de la Seguridad Social. |

UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Avgda. Blasco Ibáñez, 21
46010 – València
96 398 30 17
www.uv.es/ccoo
ccoo@uv.es

| EXCEDENCIAS | | |
|---|---|---|
| **CAUSA / MOTIVO** | **DURACIÓN** | OBSERVACIONES |
| **AUTOMÁTICA.**<br>**Arts. 151-152 LFPV** | Mientras dure la situación que motiva la excedencia. | Por ocupar un nuevo puesto de trabajo dentro del sector público. |
| **POR AGRUPAMIENTO FAMILIAR.**<br>**Arts. 149-150 LFPV** | Si el cónyuge o pareja de hecho inscrita trabaja en la Administración en otra localidad, con destino definitivo. | Para solicitarla no existe requisito de tiempo de servicios prestados. |
| **VOLUNTARIA POR INTERÉS PARTICULAR.**<br>**Art. 147 LFPV** | Mínimo 2 años. No hay máximo establecido. | Son necesarios 3 años de servicios efectivos a la Administración inmediatamente anteriores a la petición. Para solicitar el reingreso, será necesario haber permanecido 2 años en esta situación. |
| **VOLUNTARIA INCENTIVADA.**<br>**Art. 158 LFPV** | Máximo 5 años. | A consecuencia de una excedencia forzosa por redistribución de efectivos, o encontrarse en expectativa de destino. |
| **CUIDADOS FAMILIARES.**<br>**Arts. 153-154 LFPV; EBEP art. 89** | Hasta 3 años. | Para atender el cuidado de hijos naturales, en adopción o acogimiento y familiares hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad o cualquier persona que legalmente se encuentre 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.<br>El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.<br>Reserva del puesto de trabajo. Computa a efectos de antigüedad, promoción profesional y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea aplicable. Se puede participar en cursos de formación que organice la administración. |
| **POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.**<br>**Arts. 155-156 LFPV** | No hay plazos. | No hay tiempo mínimo de servicios prestados. Se tendrá derecho durante los 6 primeros meses a la reserva del puesto. Tendrá derecho a retribuciones íntegras durante los 2 primeros meses. |

UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Avgda. Blasco Ibáñez, 21
46010 – València
96 398 30 17
www.uv.es/ccoo
ccoo@uv.es

| EXCEDENCIAS | | |
|---|---|---|
| **CAUSA / MOTIVO** | **DURACIÓN** | OBSERVACIONES |
| **EXCEDENCIA VOLUNTARIA AUTOMÁTICA POR PRESTAR SERVICIOS EN EL SECTOR PÚBLICO.** | Procederá la declaración de excedencia voluntaria automática cuando el personal funcionario de carrera acceda, con idéntica condición de funcionario o funcionaria de carrera o como personal laboral de carácter fijo, 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. | |
| **Personal laboral:** se aplican las excedencias del convenio colectivo (arts. 57 a 59: voluntaria por interés particular, forzosa, agrupación familiar, violencia de género, cuidado de hijos hasta 3 años y cuidado de familiares hasta 2 años) y del art. 46 ET. | | |

Fuentes: TREBEP (RDLeg. 5/2015) y ET (RDLeg. 2/2015), en la redacción dada por la Ley 6/2024, el RDL 9/2025, el RDL 31/2026 y el RDL 42/2026; RDL 20/2026; Decreto 42/2019 del Consell; Ley 4/2021, de la Función Pública Valenciana; ACGUV 151/2019 y ACGUV 302/2012; Convenio colectivo del personal laboral de las universidades públicas valencianas (DOGV núm. 9736, de 30-11-2023). Documento informativo: en caso de duda prevalece el texto de las normas.