

## PERMISOS, LICENCIAS, VACACIONES Y EXCEDENCIAS DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL CONSELL DE LA GENERALITAT VALENCIANA

REDUCCIONES DE JORNADA (Decreto 175/2006, de 24 de noviembre)		
SUPUESTOS	DURACIÓN	OBSERVACIONES
<b>Por razón de guarda legal de un menor o familiar que requiera especial dedicación</b>	Hasta la mitad de la jornada con disminución proporcional de retribuciones por tener a su cargo: <ul style="list-style-type: none"> <li>niño/a de 12 años o menor</li> <li>o familiares que requieran especial dedicación previa resolución o informe del órgano de la administración sanitaria.</li> </ul>	<p>Cuando la reducción no supere 1 hora diaria no generará deducción de retribuciones pero en el caso de guarda legal de niños de 12 años o menores, únicamente cuando se acredite por el órgano de la admón. sanitaria que el menor requiere especial dedicación. Tendrá la consideración de familiar el cónyuge o pareja de hecho.</p> <p>Es incompatible con las demás reducciones de jornada. Si varios empleados de la admón. del Consell o de sus OO.AA. tuvieran derecho respecto de un mismo sujeto causante, podrán disfrutarla de forma parcial.</p> <p>Cuando se deje sin efecto, no se podrá disfrutar nuevamente hasta que transcurran como mínimo 3 meses. Se deberá informar de la reincorporación a la jornada ordinaria con 15 días de antelación.</p>
<b>Por razón de convivencia con disminuido físico, psíquico o sensorial con minusvalía igual o superior al 33%</b>	Hasta la mitad de la jornada con disminución proporcional de retribuciones por cuidado directo de disminuido físico, psíquico o sensorial con minusvalía igual o superior al 33% acreditada por el órgano competente y que no desempeñe actividades retribuidas que superen el salario mínimo interprofesional.	<p>Cuando la reducción no supere 1 hora diaria no generará deducción de retribuciones. Es incompatible con las demás reducciones de jornada.</p> <p>Si varios empleados de la admón. del Consell o de sus OO.AA. tuvieran derecho respecto de un mismo sujeto causante, podrán disfrutarla de forma parcial.</p> <p>Cuando se deje sin efecto, no se podrá disfrutar nuevamente hasta que transcurran como mínimo 3 meses. Se deberá informar de la reincorporación a la jornada ordinaria con 15 días de antelación.</p>
<b>Para el personal que por razón de larga o crónica enfermedad no pueda realizar su jornada laboral completa</b>	Hasta la mitad de su jornada con disminución proporcional de retribuciones, previa certificación por la UVI.	<p>Cuando la reducción no supere 1 hora diaria no generará deducción de retribuciones. Es compatible con las demás reducciones de jornada. Cuando se deje sin efecto, no se podrá disfrutar nuevamente hasta que transcurran como mínimo 3 meses. Se deberá informar de la reincorporación a la jornada ordinaria con 15 días de antelación.</p>
<b>Para atender el cuidado de cónyuge, pareja de hecho o familiar de 1er grado por razón de enfermedad muy grave que requiera hospitalización en institución sanitaria o domiciliaria</b>	Hasta el 50% de la jornada de carácter retribuido durante el plazo de 1 mes.	<p>Es incompatible con las demás reducciones de jornada. Si existe más de un beneficiario de este derecho que fuera personal de la admón. del Consell o de sus OO.AA., podrá disfrutarse de forma parcial, respetando el plazo máximo.</p> <p>Cuando se deje sin efecto, no se podrá disfrutar nuevamente hasta que transcurran como mínimo 3 meses. Se deberá informar de la reincorporación a la jornada ordinaria con 15 días de antelación.</p>
<b>Por violencia de género</b>	Derecho a reducción de jornada con disminución proporcional de retribuciones para las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, previa acreditación de la situación de violencia ejercida durante el tiempo que los servicios sociales o de salud acrediten.	<p>Si no supera 1 hora no generará deducción de retribuciones.</p> <p>Es compatible con las demás reducciones de jornada.</p>
<b>Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados después del parto (art. 48 g EBEP)</b>	Derecho a reducción de la jornada hasta un máximo de 2 horas con la disminución proporcional de sus retribuciones.	
FLEXIBILIDAD HORARIA (Decreto 175/2006, de 24 de noviembre)		
SUPUESTOS	DURACIÓN	OBSERVACIONES

<b>Flexibilidad horaria por personas dependientes</b>	1 hora diaria para quienes tengan a su cargo: <ul style="list-style-type: none"> <li>– personas mayores de 65 años que requieran especial dedicación</li> <li>– hijos/as de 12 años o menores y niños/as en acogimiento preadoptivo o permanente de dicha edad</li> <li>– y quien tenga a su cargo directo a familiar con enfermedad grave o discapacidad igual o superior al 65% de minusvalía hasta el 2º grado por consanguinidad o afinidad</li> </ul>	En casos de familias monoparentales la flexibilidad podrá ser de 2 horas.
<b>Flexibilidad horaria si hijos/as y niños/as en acogimiento preadoptivo o permanente con discapacidad</b>	2 horas diarias para quienes tengan hijos/as y/o niños/as en acogimiento, preadoptivo o permanente, con discapacidad.	Para poder conciliar horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial y otros donde reciban atención con los propios horarios de trabajo.
<b>Flexibilidad horaria por violencia de género</b>	2 horas diarias y, en su caso, con adaptación del puesto de trabajo por el tiempo que acrediten los servicios sociales o de salud.	
<b>Reordenación del tiempo de trabajo para las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer (art. 49 d) EBEP)</b>		A través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos en los que establezca la A.P. competente en cada caso.
<b>En el caso de ser padre o madre de familia numerosa</b>	El horario de permanencia podrá flexibilizarse en 1 ó 2 horas diarias, en función de la categoría que haya sido clasificada dicha familia, hasta que el menor de los hijos alcance la edad de 12 años.	

## PERMISOS

(no requieren autorización, únicamente comunicación al órgano competente)  
(Decreto 175/2006, de 24 de noviembre)

SUPUESTOS	DURACIÓN	OBSERVACIONES
<b>Permiso por celebración de matrimonio o unión de hecho</b>	Permiso durante el día de celebración de su matrimonio o inscripción de la unión de hecho y durante el de sus padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos/as, hijos/as del cónyuge o pareja de hecho, nietos/as o abuelos/as. Si el lugar está a más de 375 km de la localidad de residencia, 2 días naturales consecutivos.	
<b>Permiso por matrimonio o unión de hecho</b>	15 días naturales y consecutivos, por matrimonio o inscripción en el Registro Oficial de Parejas de Hecho de la CV u otro registro público oficial de uniones de hecho.	Podrá acumularse a vacaciones y no se disfrutará necesariamente a continuación del hecho causante. No podrá disfrutarse 2 veces si 1º unión de hecho y después matrimonio.
<b>Permiso por técnicas prenatales</b>	Permiso por el tiempo indispensable para asistencia a realización de exámenes prenatales y cursos de técnicas para la preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral, así como a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario y previa justificación.	
<b>Permiso por maternidad biológica</b>	Por parto, 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo/a a partir del 2º. Se ampliará en 2 semanas más si el recién nacido sufre discapacidad.	El periodo se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, o cuando ésta se encuentre incapacitada para ejercer la opción, el padre podrá hacer uso de la totalidad o de la parte que reste del permiso. En caso de que la madre y el padre trabajen y, sin perjuicio de las 6 semanas posteriores al parto obligatorias para la madre, ésta al iniciarse el periodo de descanso podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. Previa renuncia del padre, el permiso podrá disfrutarlo el cónyuge o pareja de hecho de la madre.
<b>Especialidades del permiso por maternidad biológica (caso de hijos/as prematuros o que deban permanecer hospitalizados después del parto)</b>	En el caso de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados después del parto, el permiso podrá comenzar a computarse, a instancias de la madre o del padre si ésta fallece o se encuentra incapacitada para ejercer la opción, a partir de la fecha del alta hospitalaria del niño/a.	Mientras dure la hospitalización del niño/a, la madre (la funcionaria o el funcionario. <b>(art. 48 g EBEP)</b> ) tendrá permiso para ausentarse durante 2 horas diarias, previa justificación, percibiendo las retribuciones íntegras.

	Se excluyen del cómputo las 6 semanas de descanso obligatorio de la madre.	
<b>Permiso por adopción o acogimiento de menores, tanto preadoptivo como permanente o simple (art. 49 b EBEP y art. 26 D. 175/2006)</b>	<p>16 semanas ininterrumpidas. Se ampliará en 2 semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado y por cada hijo/a a partir del 2º en caso de adopción o acogimiento múltiple.</p> <p>Se ampliará en 2 semanas más en casos de adopción o acogimiento de menores de más de 6 años que por sus circunstancias personales o por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de adaptación, acreditadas por los servicios sociales competentes. <u>(D. 175/2006)</u></p>	<p>Las semanas se contarán a elección del personal, desde la decisión administrativa o judicial de acogimiento o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción.</p> <p>Si la madre y el padre trabajan, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.</p> <p>En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas o de las que correspondan.</p> <p>En caso de adopción internacional, el permiso podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.</p> <p>Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.</p> <p>Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las CC.AA. que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no &lt; a 1 año.</p> <p>Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.</p>
<b>Permiso por adopción internacional</b>	Hasta 2 meses, percibiendo las retribuciones básicas, en caso de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado.	El permiso podrá fraccionarse o ser continuado en función de la tramitación que se requiera en el país de origen.
<b>Permiso por lactantes</b>	1 hora por lactancia de menor de 12 meses o por acogimiento o adopción en idéntico supuesto, incrementada por parto, adopción o acogimiento familiar múltiple.	<p>Podrá ser disfrutado por el padre o la madre, siempre que ambos trabajen, pero sólo por uno de ellos.</p> <p>Previa renuncia del padre, el permiso lo podrá disfrutar el cónyuge o pareja de hecho de la madre.</p> <p>El personal podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.</p>
<b>Permiso de paternidad por nacimiento, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente</b>	20 días naturales a disfrutar por el padre desde el nacimiento, desde la decisión administrativa o judicial de acogimiento o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción.	Previa renuncia del padre, el cónyuge o pareja de hecho de la madre podrá disfrutar el permiso.
<b>Permiso por interrupción del embarazo</b>	6 días naturales y consecutivos a partir del hecho causante siempre y cuando no se encuentre en IT.	
<b>Permiso médico y asistencial</b>	<p>Por el tiempo necesario para su realización, derecho a acudir durante su jornada laboral a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico</li> <li>- reuniones de coordinación de sus centros de educación especial</li> <li>- consultas de apoyo adicional en el ámbito sanitario</li> </ul>	Por necesidades propias o de menores, ancianos o discapacitados a su cargo.
<b>Permiso por fallecimiento</b>	<p>Por fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho o de familiar de 1er grado en línea directa por consanguinidad o afinidad → 4 días ó 6 si ocurre a más de 100 km.</p> <p>Si se trata de familiar de 2º en línea directa o colateral por consanguinidad o afinidad → 3 días ó 5 si ocurre a más de 100 km.</p>	El permiso se tomará en días naturales a partir del hecho causante y es compatible y no necesariamente consecutivo con el permiso por enfermedad grave.

<b>Permiso por enfermedad grave</b>	Por enfermedad grave de cónyuge o pareja de hecho o de familiar de 1er grado en línea directa por consanguinidad o afinidad → 4 días ó 6 si ocurre a más de 100 km. Si se trata de familiar de 2º en línea directa o colateral por consanguinidad o afinidad → 3 días ó 5 si ocurre a más de 100 km.	Cada vez que se acredite una nueva situación de gravedad se tendrá derecho al permiso. Si la hospitalización fuese inferior a los días a que por enfermedad grave se tiene permiso y no mediase certificado de gravedad, el permiso se reducirá a los días de la hospitalización. En los supuestos de enfermedad grave, hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria de larga duración, los días podrán utilizarse alternos o seguidos, a petición del personal. El permiso es compatible y no necesariamente consecutivo con el permiso por fallecimiento.
<b>Permiso por pruebas selectivas y exámenes</b>	Permiso el día del examen para concurrir a pruebas selectivas de cualquier A.P., a exámenes finales y demás pruebas de aptitud y evaluación en centros oficiales.	Aunque su realización sea compatible con la jornada laboral.
<b>Permiso por traslado de domicilio habitual</b>	2 días naturales consecutivos, aportando justificante acreditativo, ó 3 si el nuevo domicilio se encuentra a más de 100 km.	
<b>Permiso por deber inexcusable</b>	El tiempo indispensable para cumplimiento de deber inexcusable de carácter público y personal.	Se entiende: <ul style="list-style-type: none"> <li>- citaciones de juzgados, tribunales de justicia, comisarias, u otro organismo oficial</li> <li>- deberes ciudadanos derivados de consulta electoral</li> <li>- asistencia a reuniones de órganos de gobierno y comisiones dependientes cuando deriven del cargo de concejal/a o diputado/a</li> <li>- asistencia como miembro a sesiones de tribunal de selección o provisión con nombramiento de la autoridad pertinente</li> <li>- cumplimiento de obligaciones que generen al interesado responsabilidad civil, social o administrativa</li> </ul>
<b>Permiso por funciones representativas y formación</b>	Permisos para realizar funciones sindicales, de formación o de representación del personal según la normativa vigente.	

**LICENCIAS**  
(sujetas a autorización del órgano competente)  
(Decreto 175/2006, de 24 de noviembre)

SUPUESTOS	DURACIÓN	OBSERVACIONES
<b>RETRIBUIDAS</b>		
<b>Por asuntos propios</b>	Hasta 6 días, cada año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.  Días compensatorios: cuando los días 24 y 31 coincidan en sábado y domingo, tendrán la consideración de días compensatorios con un tratamiento similar al de días por asuntos propios.  <b>Art. 48.2 EBEP:</b> 2 días adicionales al cumplir el 6º trienio, incrementándose en 1 día adicional por cada trienio cumplido a partir del 8º.	Distribución a conveniencia del personal, previa solicitud a la unidad de personal con antelación suficiente, teniendo en cuenta que su ausencia no dificulte el desarrollo del trabajo. Su denegación será motivada. El personal laboral e interino los disfrutará a razón de 1 día cada 2 meses completos de trabajo. Podrán acumularse a permisos de maternidad, lactancia, paternidad, adopción y acogimiento, aun habiendo expirado ya el año a que tal período corresponda. En caso de licencia sin retribución o reingreso, se disfrutarán a razón de 1 día por cada 2 meses trabajados, redondeando a favor del personal, excepto tras excedencia por cuidado de hijos o familiares que se entenderá como de trabajo efectivo.
<b>Por cursos externos</b>	Hasta 40 horas anuales cuando coincidan con el horario de trabajo.	El curso deberá estar homologado, su contenido directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional y no lo impidan las necesidades del servicio. Su denegación será motivada. Se podrá participar en cursos de formación y perfeccionamiento durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias por cuidado de hijos o familiares.
<b>Por estudios</b>	Hasta 12 meses para formación en materias relacionadas con la carrera profesional, percibiendo retribuciones básicas. Se podrá solicitar cada 5 años, siempre que se hayan prestado en servicio activo ininterrumpido.	Será otorgada por el órgano competente en materia de función pública, previo informe favorable del órgano competente de la Conselleria u O.A. La materia elegida por el interesado debe ser aceptada por el órgano que la concede. El curso debe ser homologado previamente por el órgano competente en materia de formación, a quien, al finalizar la licencia, el personal presentará una memoria global y una certificación académica de los estudios realizados. Si éstas no se presentan, deberán reintegrarse las retribuciones percibidas. Si se aprecia que no se cumplen los requisitos, en cualquier momento se puede revocar la licencia.
<b>SIN RETRIBUCIÓN</b> (deberán comprender períodos ininterrumpidos y continuados. Para solicitar una nueva licencia deberán transcurrir como mínimo 3 días laborables entre el período que se solicita y el disfrutado)		

<b>Por interés particular</b>	Máximo 6 meses cada 3 años.	Concede la Dirección General competente en materia de función pública, previo informe del órgano competente en materia de personal de las Consellerías u OO.AA. Salvo casos excepcionales justificados, se solicitará con antelación mínima de 30 días respecto de la fecha de su inicio y se resolverá como mínimo con 15 días de antelación a dicha fecha. Su denegación será motivada. Mientras dure la licencia, el personal permanecerá en alta especial. Tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados a efectos de antigüedad y consolidación de grado personal pero no de vacaciones, debiéndose descontar, cuando coincida con un mes natural o lo supere, el tiempo proporcional de la licencia disfrutada.
<b>Por enfermedad de familiares</b>	Duración máxima de 1 año, en caso de que el cónyuge, pareja de hecho o familiar en línea directa o colateral en 2º grado que conviva con el solicitante, padezca enfermedad grave o irreversible que requiera atención continuada.	La enfermedad deberá ser acreditada con informes médicos. El período tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados a efectos exclusivos de antigüedad y consolidación de grado personal pero no constituirá causa de alta especial.
<b>Para perfeccionamiento profesional</b>	Máximo 3 meses al año para asistir a cursos de perfeccionamiento profesional.	El contenido de los cursos deberá estar directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional. Concede la Dirección General competente en materia de función pública, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan. El personal se mantendrá con alta especial y la licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

## VACACIONES (Decreto 175/2006, de 24 de noviembre)

<b>DURACIÓN</b>	Cada año completo de servicio activo 1 mes natural de vacaciones retribuidas ó 22 días hábiles si se toman fraccionadas. En este caso podrán disfrutarse en periodos sin que ninguno sea inferior a 7 días naturales consecutivos. Si el servicio prestado fuera < a 1 año, se disfrutarán los días proporcionales. Tras 15 años de servicios efectivamente prestados en la Administración → 1 día hábil adicional, añadiéndose 1 día más al cumplir 20, 25 y 30 años de servicio respectivamente, haciéndose efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados. Para su cómputo no se consideran las licencias sin retribución disfrutadas. No se consideran hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones de los horarios especiales.
<b>RÉGIMEN DE DISFRUTE</b>	Podrán disfrutarse a lo largo de todo el año, preferentemente de junio a septiembre. El comienzo y terminación se producirá dentro del año natural, aunque excepcionalmente la finalización podrá prorrogarse hasta el 15 de enero del año siguiente. No podrán sustituirse por compensaciones económicas ni acumularse a las siguientes. Podrán acumularse a los permisos de maternidad, lactancia, paternidad, adopción y acogimiento, aun habiendo expirado el año natural. El personal interino y el contratado laboral temporal tendrán derecho al abono de la parte proporcional de las vacaciones cuando cese antes de finalizar el año natural y no las hubiera podido disfrutar.
<b>SOLICITUD</b>	Quien quiera disfrutarlas en el período estival, lo comunicará formalmente al responsable de su Unidad antes del 1 de mayo. El resto del personal deberá solicitarlas con 1 mes de antelación a la fecha de inicio. Recibidas las opciones, el órgano competente resolverá sobre el período de vacaciones del personal a su cargo con 15 días de antelación respecto de la fecha de inicio prevista. Si por razones justificadas se desea alterar el período ya concedido se podrá solicitar cambio mediante petición formal dirigida al órgano competente en materia de personal de cada Consellería u O.A., tramitada a través del responsable de su unidad, quien adjuntará informe sobre la oportunidad de su concesión. La denegación del período de vacaciones solicitado deberá ser motivada.
<b>DERECHOS RELACIONADOS CON EL PERÍODO VACACIONAL</b>	El personal tendrá derecho a: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Retrasar las vacaciones si no puede iniciarlas como consecuencia de IT.</li> <li>- Interrumpir el período cuando medie hospitalización justificada no voluntaria y reanudarlas posteriormente hasta completar los días que resten.</li> <li>- Acomodar el disfrute en caso de embarazo y hasta que el hijo cumpla 12 meses y, por el mismo período, en caso de separación legal, divorcio o viudedad, así como cuando se es víctima de violencia de género o se tiene cargo a una persona dependiente, previa justificación de las circunstancias, siempre que no implique perjuicio para otros empleados/as.</li> <li>- Disfrutar 31 días naturales de vacaciones si se toman continuadas en 1 mes de 30 días por decisión de la Administración.</li> </ul>

## EXCEDENCIAS

**(art. 89 EBEP, art. 37 Texto Refundido Ley Función Pública Valenciana y arts. 29.6 y 29.7 Ley 30/84)**

SUPUESTOS	DURACIÓN	OBSERVACIONES
<b>Excedencia voluntaria por interés particular</b>	Cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las AA.PP. durante un periodo mínimo de 5 años inmediatamente anteriores.	La concesión quedará subordinada a las necesidades del servicio. No podrá declararse cuando al funcionario público se le instruya expediente disciplinario. Procederá declararla cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que reglamentaria o

		convencionalmente se determine. En esta situación no se devengarán retribuciones, ni será computable el tiempo que se permanezca en ella a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de SS de aplicación.
<b>Excedencia voluntaria por agrupación familiar</b>	Sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las AA.PP. durante los 5 años inmediatamente anteriores.	Para los funcionarios cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral en cualquiera de las AA.PP., Organismos públicos y Entidades de Dº público dependientes o vinculados, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de CC.AA, así como en la UE o en Organizaciones Internacionales. Quienes se encuentren en esta situación no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en ella a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de SS de aplicación.
<b>Excedencia por cuidado de familiares</b>	Derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 3 años para:  – atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.  – atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta 2º grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.	El periodo de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del periodo de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando. Esta excedencia constituye un derecho individual. En caso de que dos funcionarios generasen el derecho a disfrutarlo por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas del funcionamiento de los servicios. El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de SS que sea de aplicación. El puesto de trabajo se reservará al menos durante 2 años. Transcurrido este periodo, la reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución. Los funcionarios en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.
<b>Excedencia por razón de violencia de género</b>	Sin el requisito de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma	Durante los 6 primeros meses tendrán derecho a reserva del puesto de trabajo, siendo computable a efectos de antigüedad, carrera y derechos en el régimen de SS que sea de aplicación. El periodo se podrá prorrogar por 3 meses, con un máximo de 18 y con idénticos efectos señalados anteriormente, cuando las actuaciones judiciales así lo exigieran. Durante los 2 primeros meses, la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones económicas por hijo a cargo. ( <b>art. 89 -5º EBEP</b> )
<b>Excedencia automática (art. 37 TRLFPV)</b>	Cuando se acceda por cualquier título a un nuevo puesto del sector público que sea legalmente incompatible con el que se venga desempeñando y no proceda, conforme a la ley, la declaración de otra situación administrativa.	

**JORNADA ESPECIAL DE VERANO.** Se aplicará desde el 15 de mayo hasta el 15 de octubre. Asimismo, será de aplicación en la jornada especial de vacaciones escolares referida al periodo de Semana Santa y Pascua y al de Navidad, Año Nuevo y Reyes, en los términos previstos en el artículo 10 del decreto 175/2006 de 24 de noviembre del Consell

El Decreto incluye **DEFINICIÓN** de:

- **Pareja de hecho:** persona que mantiene relación con la persona referencia y que la puede acreditar mediante inscripción en registro público oficial de uniones de hecho.
- **Familiar:** persona que mantenga con la persona referencia cualquier grado de parentesco acreditado.
- **Familiar de 1er grado en línea directa por consanguinidad o afinidad:** padres, hijos, padres políticos y cónyuge o pareja de hecho de hija/o.
- **Familiar de 2º grado en línea directa o colateral por consanguinidad** (hermanos, abuelos y nietos) **o por afinidad** (hermanos, abuelos y nietos del cónyuge o pareja de hecho).
- **Necesitar especial dedicación:** el sujeto requiere tratamiento, atención, cuidados o asistencia continuada por parte de terceras personas debido a problemas de salud, entendida ésta como bienestar físico, psíquico y social.
- **Informe del órgano competente de la administración sanitaria:** informe del Inspector Médico de Zona o, si el tratamiento se recibe en el hospital, informe facultativo del médico responsable del paciente.

- **Convivencia:** relación basada en la cohabitación en el mismo domicilio.
- **Tener a su cargo:** relación de dependencia que no implica convivencia.
- **Cuidado directo:** relación de dependencia que implica convivencia.
- **Enfermedad grave:** se considera como tal la hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria, o aquella en la que sea acreditada por el facultativo responsable la gravedad de la misma.

El Decreto igualmente establece cómo se efectuarán las **ACREDITACIONES** de las situaciones y condiciones:

- **Situación de convivencia:** mediante certificado de empadronamiento expedido por el Ayuntamiento de residencia.
- **Condición de discapacidad:** mediante certificación oficial de minusvalía expedida por la Conselleria competente en la materia o, en su caso, órgano equivalente de otras AA.PP. Se entienden términos equivalentes minusválido, discapacitado y disminuido.
- **Grado de parentesco y relación familiar:** con libro o libros de familia, certificación del Registro Civil o inscripción en registro público oficial de parejas de hecho.
- **Guarda legal:** mediante resolución judicial o documento de formalización del acogimiento familiar.
- **Situación de violencia de género:** mediante la orden de protección a favor de la víctima y, excepcionalmente y hasta que se dicte ésta, el informe del Ministerio Fiscal que indique existencia de indicios de que la trabajadora es víctima de violencia de género.

