

GUIA DE CONDICIONS DE TREBALL

ADMINISTRACIÓ
LOCAL

Sindicat de Treballadors/ores Administració i Serveis

<http://stasweb.intersindical.org/local/>
stas@intersindical.org

Intersindical Valenciana-STAS: 963 942 703

STAS-Sector Local:

Alacant: C/ Álvarez Sereix, 12 entresol • 653 755 651
Castelló: C/ Marqués de Valverde, 8 • 653 755 474
València: C/ Juan de Mena, 22 baixos • 680 179 234

Permisos

No precisen autorització, però s'han de comunicar, excepte els assumptes propis o particulars que cal autorització expressa i la denegació haurà de ser motivada.

ASSISTÈNCIA A LA CELEBRACIÓ DE MATRIMONI O UNIÓ DE FET

D 175/06, ART. 21. - D 68/12

1 dia. Celebració a més de 375 Km: 2 dies naturals i consecutius.

Matrimoni o inscripció de la unió de fet pròpia, de pare o mare, mare o pare polític, germans i germanes, naturals i polítics, fills, filles, tant propis com del cònjuge, néts, netes, avis i àvies.

MATRIMONI O REGISTRE D'UNIÓ DE FET

RDL 5/15 ART. 48. I) - LOGFPV, ART. 69.1.a - D 175/06

ART. 22 - D 68/12

15 dies naturals i consecutius. Distribuïts a petició de la persona interessada i acumulables a vacances dins l'any natural de celebració, o fins al 31 de gener de l'any següent.

TÈCNiques PRENATALS I DE FECUNDACIÓ. PREPARACIÓ PER L'ADOPCIÓ I ACOLLIMENT

RDL 5/15 ART. 48. e) - LOGFPV, ART. 69.1.b - D 175/06

ART. 23 - D 68/12

El temps necessari. En els casos d'adopció o acolliment, o guarda amb finalitat d'adopció, per a l'assistència a sessions d'informació i preparació, i realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat que hagen de fer-se dins la jornada de treball.

ESTAT DE GESTACIÓ

RDL 5/15, D.A. 16 - LOGFPV

A partir del primer dia de la setmana 37 de l'embaràs, fins a la data del part. En el supòsit de gestació múltiple, des de el primer dia de la setmana 35. 100% retribucions.

MATERNITAT BIOLÒGICA

RDL 5/15 ARTS. 48.g) i 49 a) - LOGFPV, ART. 69.3.A - D 175/06 ARTS. 24 i 25 - D 68/12, ART. ÚNIC

Part únic: 16 setmanes ininterrompudes.

Part múltiple: Dues setmanes més per cada fill o filla.

Nounat/da amb discapacitat: Dues setmanes més.

La mare ha de gaudir sis setmanes obligatòriament després del part. A l'inici del permís, la mare pot optar perquè el pare pugui gaudir de la resta del període (16 si mor la mare).

Fill/a prematur/a o hospitalitzat/da: s'ampliarà en tants dies com estiga hospitalitzat/da, fins a 13 setmanes addicionals. Es pot iniciar el permís, excepte les sis setmanes obligatòries, a partir de la data d'alta hospitalària del nounat. Mentre duri l'hospitalització, es podrà absentar-se del treball durant dues hores diàries. Percebrà les retribucions íntegres. Es pot participar en cursos de formació. Es té dret a reduir la jornada durant dues hores diàries, però amb disminució proporcional de les retribucions.

ADOPCIÓ O ACOLLIMENT DE MENORS

RDL 5/15 ART. 49 b) - LOGFPV, ART. 69.3.b - D 175/06,

ART. 26. - D 68/12, ART. ÚNIC

Adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple superior a un any: 16

setmanes ininterrompudes. Dues més si per circumstàncies i experiències personals o per provindre de l'estranger, tenen especials dificultats d'inscripció social i familiar acreditades pels serveis socials. Si la mare i el pare treballen, poden prendre-lo simultàniament. En cas d'adopció o acolliment internacional, el permís es podrà iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial o administrativa corresponent. Es pot participar en cursos de formació.

ADOPCIÓ INTERNACIONAL

RDL 5/15 ART. 49 b) - LOGFPV ART. 69.3.B - D 175/06 ART. 27

- D 68/12, ART. ÚNIC

Fins a dos mesos. Es independent del permís per adopció o acolliment de menors. A gaudir en funció de la tramitació al país d'origen del menor. Es perceben les retribucions bàsiques. Es pot participar en cursos de formació.

PATERNITAT

RDL 5/15 ART. 49 c) i D.T. 6ª - LOGFPV, ART. 69.3.C - D 175/06, ART. 29 - D 68/12, ART. ÚNIC

Sis setmanes per naixement, acolliment o adopció. A partir de la data de naixement, decisió administrativa o resolució judicial. Prèvia renúncia del pare, podrà gaudir-lo el cònjuge o parella de fet de la mare. Es pot participar en cursos de formació.



LACTÀNCIA

RDL 5/15 ART. 48.F) – LOGFPV, ART. 69.1.C - D 175/06, ART. 28 - D 68/12, ART. ÚNIC

Reducció de jornada d'una hora diària, que pot dividir-se en dues fraccions. Es pot substituir per un permís retribuït que acumule en jornades completes el temps: quatre setmanes a gaudir immediatament a continuació del permís per part, adopció, acolliment o paternitat.

Lactància de menor de 12 mesos o acolliment en el mateix supòsit. Ampliable en la mateixa proporció per part, adopció o acolliment familiar múltiple. Indistintament mare o pare; si ambdós treballen, ho gaudirà un dels dos. Acumulable a la reducció de jornada per guardalegal. Prèvia renúncia del pare, podrà gaudir-lo el cònjuge o parella de fet de la mare. Segons l'acord de legislatura es negociarà la revisió de la redacció per tal que el seu gaudi indistint pels dos progenitors quede aclarit.

PER INTERRUPCIÓ DE L'EMBARÀS

LOGFPV, ART. 69.1.D - D 175/06 ART. 30

Sis dies naturals i consecutius a partir del fet, sempre que no es trobe en situació d'IT.

MÈDIQUES I ASSISTENCIALS

LOGFPV, ART.69.1.E - D175/06, ART.31 - D 68/12, ART. ÚNIC

El temps indispensable. Pot acudir durant la seva jornada laboral, per necessitats pròpies, de menors, ancians o persones amb diversitat funcional psíquica, física o sensorial a càrrec per a consultes, tractaments i exploracions de tipus mèdic; reunions de coordinació de centres d'educació especial; consultes de suport addicional en l'àmbit socio sanitari. Cal justificació de l'assistència a consulta o reunió corresponent.

DEFUNCIÓ, MALALTIA O ACCIDENT GREU DE FAMILIAR

RDL 5/15 ART. 48 a) - LOGFPV, ART. 69.1.f - D 175/06, ART. 32 i 33 - D 68/12, ART. ÚNIC

PARENTIU	RDL 5/15	DECRET 175/06
Mateixa localitat		
1er grau	3 dies hàbils	4 dies naturals
2on grau	2 dies hàbils	3 dies naturals
Diferent localitat (+100 km, D 175)		
1er grau	5 dies hàbils	6 dies naturals
2on grau	4 dies hàbils	5 dies naturals

1er grau: segons D175, cònjuge, parella de fet, pare, mare, fills o filles i nores i gendres.

2on grau: segons D175, avis, àvies, néts, netes, germans, germanes, tant de la persona interessada com del cònjuge o parella de fet.

En malalties greus de llarga durada, els dies podran utilitzar-se seguits o alternats. Es pot concedir de nou cada volta que s'acredite una nova situació de gravetat. Compatible i no necessàriament consecutiu al permís per defunció. El còmput s'inicia el dia del fet causant o el dia següent si la defunció es produeix una volta encetada la corresponent jornada de treball, haja estat finalitzada o no.

ATENCIÓ DE FILL O FILLA MENOR, PER CÀNCER O UNA ALTRA MALALTIA GREU

RDL 5/15, ART. 49.e) - D 175/06, ART. 28 BIS - D 68/12, ART. ÚNIC

Pel temps indispensable, i com a màxim fins que el o la menor faça 18 anys. Ambdós progenitors, adoptants o acollidors de caràcter pre-adoptiu o permanent treballen. Reducció de la jornada de treball entre el 50% i el 80% percebent les retribucions íntegres. Per a l'atenció, durant l'hospitalització i tractament continuat de la filla o el fill menor d'edat afectat per càncer (tumors malignes, melanomes o carcinomes) o per qualsevol malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga duració i requerisca la necessitat de la seua atenció directa, continua i permanent acreditada pels informes de l'òrgan corresponent de l'Administració sanitària. Segons l'acord de legislatura es negociarà perquè pugua arribar al 100% de la jornada laboral.



VIOLÈNCIA DE GÈNERE SOBRE LA DONA FUNCIONÀRIA

RDL 5/15 ART. 49 d) - LOGFPV, ART. 69.3.d - D 175/06, ART. 20 - D 68/12, ART. ÚNIC

Faltes d'assistència justificades, totals o parcials, pel temps i en les condicions que determinen els serveis socials d'atenció o de salut, segons s'escaiga.

PROVES SELECTIVES I EXÀMENS

RDL 5/15 ART. 48.d) - LOGFPV, ART. 69.1.g - D 175/06, ART. 34

El dia o dies de la celebració de la prova o examen. Proves selectives d'ingrés en administracions públiques, exàmens finals i altres proves definitives, encara que la seua celebració siga compatible amb la jornada.

TRASLLAT DE DOMICILI HABITUAL

RDL 5/15, ART. 48 b) - LOGFPV, ART. 69.1.h - D 175/06, ART. 35

Dos dies naturals consecutius. Tres dies a més de 100 km de la localitat d'origen. Cal aportar justificant del canvi.

DEURE INEXCUSABLE

RDL 5/15, ART. 48 j) - LOGFPV, ART. 69.1.i - D 175/06, ART.36 - D 68/12, ÚNIC

Pel temps indispensable. Obligació pública o personal que genere alguna responsabilitat civil, social o administrativa i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar.

FUNCIONS REPRESENTATIVES I FORMACIÓ

RDL 5/15, ART. 48 c) - LOGFPV, ART. 69.1.j - D 175/06, ART. 37

En els termes que estableisca la normativa vigent. Per a realitzar funcions sindicals, formatives o representatives.

ASSUMPTES PROPIS O PARTICULARS

RDL 5/15, ART. 48 k) - LOGFPV, ART. 69.1.k i 69.2 - DL 6/15, ART. 4 - D 175/06, ART. 38

Sis dies per any. Es poden gaudir fins el 15 de gener de l'any següent. A més **2 dies** addicionals en complir el sisé trienni, i s'incrementarà en **un dia** addicional per cada trienni complit a partir del vuité. Si els 24 i 31 de desembre o un festiu són dissabte o diumenge, s'afegiran més dies. Cada any natural, i com a màxim, es concedirà un dia de permís quan coincidisca amb dissabte alguna festivitat d'àmbit autonòmic o d'àmbit nacional de caràcter retribuït, no recuperable i no substituïble per les comunitats autònomes. Poden acumular-se als permisos de maternitat, lactància, paternitat, acolliment i adopció. Es addicionals corresponents a 2017 es podran gaudir, excepcionalment, fins al 28 de febrer de 2018. En l'any 2018 correspon un dia addicional, per coincidir en dissabte el dia 8 de desembre.



ASPECTES COMUNS ALS PERMISSOS

No precisen autorització, però s'han de comunicar, excepte els assumptes propis o particulars que cal autorització expressa i la denegació haurà de ser motivada. En general, cal presentar una sol·licitud acompanyada de:

- **Matrimoni o unió de fet:** cal la certificació de matrimoni o de la inscripció en el registre de la unió de fet.
- **Exàmens prenatals i tècniques preparació al part:** cal justificació del centre de què s'han de realitzar dins de la seua jornada de treball.
- **Interrupció de l'embaràs:** cal certificació mèdica.
- **Part:** imprés, certificat mèdic i llibre de família. Justificació de l'ingrés hospitalari, si és el cas, i, quan finalitze, informe de l'alta.
- **Adopció i acolliment:** resolució administrativa de l'adopció o acolliment.
- **Lactància:** adjuntar el llibre de família i declaració responsable que l'altre progenitor no gaudeix d'aquest permís, i també s'haurà d'indicar la forma del gaudi.
- **Permís per examen:** cal aportar justificant.

Vacances

RD 5/15, ART. 50 i D.A. 14 – LOGFPV, ART. 71 – DL 6/15, ART. 5 – D 175/06, ARTS. 46 A 50.

- 22 dies hàbils per any, exclosos els dissabtes, sense perjudi de les adaptacions que s'establisquen per als horaris especials. Períodes mínims de set dies naturals consecutius.
- En el supòsit d'haver completat els anys d'antiguitat en l'Administració que s'indiquen, es tindrà dret al gaudi dels següents dies de vacances anuals
 - a. A partir dels quinze anys de servei: vint-i-tres dies hàbils.
 - b. A partir dels vint anys de servei: vint-i-quatre dies hàbils.
 - c. A partir dels vint-i-cinc anys de servei: vint-i-cinc dies hàbils.
 - d. A partir dels trenta anys de servei: vint-i-sis dies hàbils.

Aquests dies es podran gaudir des de l'endemà del compliment dels corresponents anys de servei.

- Poden acumular-se als permisos de maternitat, lactància, paternitat, acolliment i adopció, fins i tot, encara que haja expirat l'any natural i fins que no hagen transcorregut 12 mesos des del final de l'any al que corresponguen.
- Si per decisió de l'administració es prenen continuades en un mes de trenta dies, es té dret a gaudir trenta-un dies.
- Es poden demanar 5 dies de forma independent, com els assumptes propis.
- El personal interí i laboral temporal cessat abans de completar l'any de servei i que no les haja gaudit té dret a l'abonament de la part proporcional.
- Es poden retardar i interrompre com a conseqüència d'incapacitat laboral temporal. Si no es poden gaudir durant l'any natural, podran gaudir-se després de la reincorporació, si no han transcorregut 18 mesos des del final de l'any al que corresponen.
- S'acomodaran, sempre que no implique perjudi per a altres persones empleades en cas de embaràs i fins que el fill o filla complisca dotze mesos; separació legal, divorci, viudetat, si és víctima de violència de gènere o es té a càrrec una persona dependent.



Llicències

Cal autorització expressa. La denegació haurà de ser motivada.

LLICÈNCIES RETRIBUÏDES

ASSISTÈNCIA A CURSOS, SEMINARIS O JORNADES

D 175/06 ART. 13

Computa com a temps de treball només quan coincideixen amb la jornada laboral. Demaneu-los sempre en horari laboral, si no, esteu posant temps propi per a la formació.

CURSOS EXTERNES

LOGFPV, ART. 70.a).1º - D 175/06, ART. 40

Fins a 40 hores a l'any. A requeriment de l'administració en què es presten serveis.

L'horari ha de coincidir amb la jornada, el curs ha de ser homologat. Es pot participar durant els permisos de maternitat, paternitat i excedències per atenció de fills o familiars.

LLICÈNCIA PER ESTUDIS

LOGFPV, ART. 70.a).2º - D 175/06, ART. 41

Fins a 12 mesos. A requeriment de l'administració en què es presten serveis. Es

pot sol·licitar cada cinc anys de servei actiu ininterrompudament. Cursos en matèries relacionades amb l'administració i amb informe favorable previ de l'IVAP. Es cobren les retribucions bàsiques (sou i triennis).

PER PARTICIPACIÓ EN PROGRAMES DE COOPERACIÓ INTERNACIONAL

LOGFPV ART. 70.a).3º

Falta desenvolupament reglamentari.

LLICÈNCIES SENSE RETRIBUCIÓ

ASSUMPTES PROPIS

LOGFPV, ART. 70.b).1º - D 175/06, ART. 43

Màxim sis mesos cada tres anys. Sense mínim.

Sol·licitud amb 30 dies d'antel·lació. Resolució 15 dies abans de l'inici de la llicència. Denegació motivada. Situació d'alta especial en el règim de previsió social. Computa als efectes d'antiguitat i consolidació de grau personal. S'exclou el còmput de les vacances anuals.

PER MALALTIA DE FAMILIARS

LOGFPV, ART. 70.b).2º - D 175/06, ART. 44. - D 68/12, ART. ÚNIC

Fins a un any. Malaltia greu o irreversible, acreditada amb els preceptius informes mèdics, de cònjuge, parella de fet o familiar fins a segon grau, que que convisca amb la persona sol·licitant i requerisca atenció continuada. Computa a efectes d'antiguitat i consolidació de grau. No suposa situació d'alta especial.

PERFECCIONAMENT PROFESSIONAL

LOGFPV, ART. 70.b).3º - D 175/06, ART. 45

Fins a tres mesos cada any. Computable per a antiguitat i consolidació de grau. Situació d'alta especial. Cursos relacionats amb el treball o l'administració.

Reducció de jornada

NORMATIVA: RDL 5/15, ARTS. 48 I 49 - RES 28-12-2013. BOE 29-12-2012



Excedències

PERSONAL FUNCIONARI

DOCUMENTACIÓ: Sol·licitud a la alcaldia. En l'excedència per cura de fill/a, també cal presentar el llibre de família. L'excedència forçosa es declara d'ofici.

VOLUNTÀRIA PER INTERÉS PARTICULAR

RDL 5/15 ART. 89.2) - LOGFPV, ART. 127

Mínim de dos anys i sense límit màxim.

Cal haver prestat serveis efectius a qualsevol Administració durant els tres anys immediatament anteriors. També quan, finalitzada la causa que va determinar el pas a una situació diferent de la de servei actiu, no sol·licita el reingrés en el termini establert. Subordinada a les necessitats del servei degudament motivades. No pot declarar-se si la persona funcionària té instruït un expedient disciplinari o cumplisca sanció disciplinària.

VOLUNTÀRIA PER AGRUPACIÓ FAMILIAR

RDL 5/15 ART. 89.3) - LOGFPV, ART. 128

Quan el cònjuge o parella visca en un altre municipi i tinga destinació definitiva com a personal funcionari o laboral fix en qualsevol administració.

VOLUNTÀRIA AUTOMÀTICA PER PRESTAR SERVICIS EN EL SECTOR PÚBLIC

LOGFPV ART. 129

Mentre dure la situació que la motiva. Quan s'obtinga un nou lloc de treball en el sector públic com a personal laboral fix o com a personal funcionari de carrera.

VOLUNTÀRIA PER OCUPAR UN LLOC INTERÍ O LABORAL TEMPORAL

LOGFPV, ART. 129.2

Quan una persona funcionària ocupa un altre lloc públic com a funcionària interina o laboral temporal, es tracta d'una excedència voluntària per interès particular però **sense que siguin aplicables els terminis** per a la sol·licitud i permanència en ella. Subordinada a les necessitats del servei degudament motivades. Per a llocs de treball inclosos en la RLT de l'Administració de la Generalitat no és procedent aquesta excedència, el que correspon és la millora d'ocupació.

VOLUNTÀRIA PER ATENCIÓ DE FAMILIARS

RDL 5/15 ART. 89.4) - LOGFPV, ART. 130

Cura de fill o filla natural, per adopció o acolliment, preadoptiu o permanent; cura de familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat per raons d'edat, accident o malaltia que no es puga valdre i no tinga retribucions.

Fins a tres anys. Reserva el lloc de treball durant tota l'excedència. Aquest període situació computa a efecte d'antiguitat, promoció professional i drets en el règim de Seguretat Social que els siga aplicable. Si dues persones funcionàries generaren el dret, l'Administració podrà limitar l'exercici simultani per raons de funcionament dels serveis. Es pot participar en els cursos de formació. Els drets en el Règim de Seguretat Social no son aplicables als conjuges o parelles de fet.

VOLUNTÀRIA PER RAÓ DE VIOLÈNCIA CONTRA LA DONA FUNCIONÀRIA

RDL 5/15 ART. 89.5) - LOGFPV, ART. 131 - LVG.

Per a fer efectiva la seua protecció o dret a assistència social integral. No hi ha temps mínim de serveis prestats ni termini de permanència. Durant els primers sis mesos es té reserva de lloc, i el període en aquesta situació computarà a efecte d'antiguitat, promoció professional i drets en el Règim de Seguretat Social que els siga aplicable. Es pot prorrogar **fins a 18 mesos**. Durant els dos primers mesos es té dret a percebre les retribucions íntegres i, si escau, les prestacions familiars per filla o fill a càrrec.

PER RAÓ DE VIOLÈNCIA TERRORISTA

RDL5/15, ART. 89.6

Les persones funcionàries que hagen sofert danys físics o psíquics, o hagen estat amenaçades, a conseqüència de l'activitat terrorista, segons l'article 5 de la Llei 29/2011. Mateixes condicions que les víctimes de violència contra la dona funcionària. Es manté la situació mentre que siga necessari per a la protecció i assistència social integral de la persona, bé per les seqüeles provocades per l'acció terrorista, bé per l'amenaça a la es troba sotmesa.



VOLUNTÀRIA INCENTIVADA

LOGFPV, ART. 132

Durant cinc anys. Es pot oferir a qui es trobe en situació d'expectativa de destinació o d'excedència forçosa, com a conseqüència d'un pla d'ocupació. Impedeix treballar en qualsevol lloc del sector públic, sota qualsevol relació contractual. Es té dret a una mensualitat de les retribucions de caràcter periòdic per any treballat, fins a un màxim de dotze. Passats els cinc anys, o es sol·licita el reingrés o es passa a excedència voluntària per interès particular.

FORÇOSA

LOGFPV, ART. 133

Indefinida. Correspon quan una persona funcionària declarada en situació de suspensió ferma sol·licita el reingrés després del compliment de la sanció i no siga possible per falta de lloc de treball amb dotació pressupostària, o quan es trobe en expectativa de destinació i passe el període màxim d'un any o incompleixa les obligacions de l'article 134 LOGFPV. Està obligada a acceptar llocs del seu cos, agrupació professional funcional o escala ubicats en la mateixa localitat, a participar en els concursos, dins de la localitat, i a participar en cursos de capacitació. Dret a percebre les retribucions bàsiques i les prestacions familiars per fill o filla a càrrec. El temps que romanguen en esta situació serà computable a l'efecte d'antiguitat i de drets del règim de Seguretat Social que els siga d'aplicació.

EXPECTATIVA DE DESTINACIÓ*

Art 134 LOGFPV

Màxim d'un any. Passat el termini, es passa a excedència forçosa. Quan el lloc de treball haja estat suprimit per una redistribució d'efectius o racionalització de l'organització administrativa i de personal, o quan es modifiquen les RLT i no siga possible mantindre la persona en actiu en el cos, APF o escala que li correspon per falta de

lloc de treball amb dotació pressupostària. Es cobra el sou base, els triennis, el complement de destinació i el 50% del complement específic del darrer lloc. S'està obligat a acceptar llocs del seu cos, agrupació professional funcional o escala ubicats en la mateixa localitat, a participar en els concursos, dins la mateixa localitat, i a participar en cursos de capacitació.

MILLORA D'OCUPACIÓ*

LOGFPV, ART. 107

Indefinida, mentre dure el nomenament provisional per millora d'ocupació. Quan el personal funcionari de carrera cumpla els requisits per a ocupar un lloc de treball d'un cos, agrupació professional funcional o escala diferent al que pertany i forme part de la borsa de treball temporal corresponent. Es té dret a la reserva del lloc que tinguera com a titular i serà considerat com en servici actiu en el cos, agrupació professional funcional o escala a la qual pertany. Continuarà percebent els triennis i les retribucions complementàries vinculades a la carrera professional que tinguera reconegudes en el moment del nomenament. Solament funciona en llocs que pertanyen a la RLT de l'Administració de la Generalitat.
DOCUMENTACIÓ: nomenament de la Direcció General de Funció Pública.

* No és tracta d'excedències, però estan molt relacionades.

PERSONAL LABORAL

DOCUMENTACIÓ: Sol·licitud davant l'alcaldia corresponent. En l'excedència per cura de fill/a, també cal presentar el llibre de família. L'excedència forçosa es declara segons TR de l'estatut del treballad.

Excedències/ Llicències/ Excedències

El marc general de la normativa sobre permisos, llicències i excedències deriva de les següents lleis i normes que les despleguen.

PERSONAL FUNCIONARI

- Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, que aprova el text refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (RDL 5/15)
- Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana (LOGFPV).

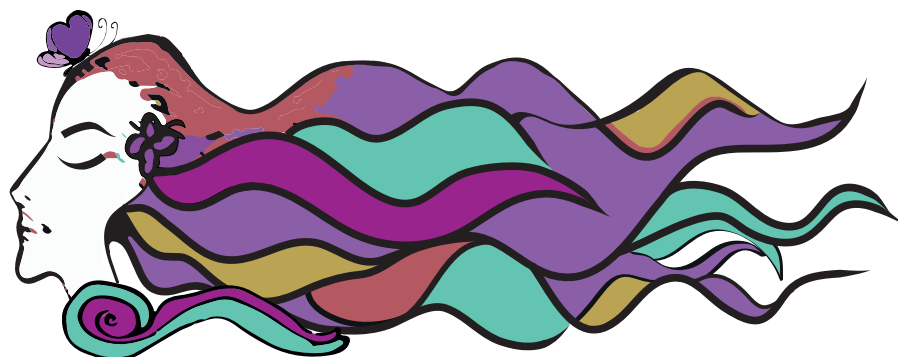
PERSONAL LABORAL

- Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social (LGSS), Reial Decret Legislatiu 8/2015 de 30 d'octubre.
- Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (ET), Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.

NORMES COMUNES A TOT EL PERSONAL

- Llei 39/1999 [L 39/99], de 5 de novembre , de Conciliació de la Vida Familiar i Laboral de les Persones Treballadores.
- Llei Orgànica 1/2004 (LVG), de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la violència de gènere.
- Llei Orgànica 3/2007 (LIEMH), de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Decret Llei 6/2015, de 16 d'octubre, pel qual es fa efectiva la recuperació de determinades quantitats de la paga extraordinària de desembre de 2012 i de modificació urgent de la Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'ordenació i gestió de la funció pública valenciana. [DL 6/15]

- Decret 175/2006 (D 175/06), de 24 de novembre, de condicions de treball del personal de l'Administració del Consell.
- Decret 68/2012, de 4 de maig, del Consell, pel qual es modifica el 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. [D 68/12].
- Decret 3/2017, de 13 de gener, del Consell, pel qual s'aprova el Reglament de selecció, provisió de llocs de treball i mobilitat del personal de la funció pública valenciana [D 3/17].
- Reial Decret 295/2009, de 6 de març, pel qual es regulen les prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social per maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural.
- Reial Decret 625/2014, de 18 de juliol, pel qual es regulen determinats aspectes de la gestió i control dels processos per incapacitat temporal en els primers tres-cents seixanta i cinc dies de su duració [RD 625/14].



Excedencias/ Licencias/ Excedencias

El marco general de la normativa sobre permisos, licencias y excedencias deriva de las siguientes leyes y normas que las despliegan:

PERSONAL FUNCIONARIO

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (RDLE 5/15)
- Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana (LOGFPV).

PERSONAL LABORAL

- Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre.
- Text Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

NORMAS COMUNES A TODO EL PERSONAL

- Ley 39/1999 (L 39/99), de 5 de noviembre, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras.
 - Ley Orgánica 1/2004 (LVG), de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género.
 - Ley Orgánica 3/2007 (LIMH), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
 - Decreto Ley 6/2015, de 16 de octubre, por el que se hace efectiva la recuperación de determinadas cantidades de la paga extraordinaria de diciembre de 2012 y de modificación urgente de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de ordenación y gestión de la función pública valenciana. (DL 6/15)
- Real Decreto 175/2006 (D 175/06), de 24 de noviembre, de condiciones de trabajo del personal de la Administración del Consell.
 - Decreto 68/2012, de 4 de mayo, del Consell, por el que se modifica el Decreto 175/2006, de 24 de noviembre, del Consell, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración del Consell. (D 68/12).
 - Decreto 3/2017, de 13 de enero, del Consell, por el cual se aprueba el Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana (D 3/17).
 - Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
 - Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros 365 días de su duración (RD 625/14).



ARA INTERSINDICAL

VOLUNTARIA INCENTIVADA

LOGFPV, art. 132

Durante 5 años. Se puede ofrecer a quien se encuentre en situación de expectativa de destino o de excedencia forzosa, como consecuencia de un plan de empleo. Impide trabajar en cualquier puesto del sector público, bajo cualquier relación contractual. Se tiene derecho a una mensualidad de las retribuciones de carácter periódico por año trabajado, hasta un máximo de 12. Pasados los 5 años, o se solicita el reingreso o se pasa a excedencia voluntaria por interés particular.

FORZOSA

LOGFPV, art. 133

Indefinida. Corresponde cuando una persona en situación de suspensión firme solicite el reingreso después del cumplimiento de la sanción y no sea posible por falta de puesto de trabajo con dotación para el puesto de trabajo o cuando se encuentre en una reserva de destino y pase el período máximo de un año o no se cumpla la obligación del artículo 134 LOGFPV. Está obligada a aceptar puestos de su cuerpo, agrupación profesional funcional o escala ubicados en la misma localidad, a participar en los concursos, dentro de la localidad, y a participar en cursos de capacitación. Derecho a percibir las retribuciones básicas y las prestaciones familiares por hijo o hija a cargo. El tiempo que permanezcan en esta situación será computable a efectos de antigüedad y de derechos del Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación.

EXPECTATIVA DE DESTINO*

Art 134 LOGFPV

Máximo de un año. Pasado el plazo se pasa a excedencia forzosa. Cuando el puesto de trabajo haya estado suprimido por una redistribución de efectivos o racionalización de la organización administrativa y de personal, o cuando se modificquen las RLT y no sea posible mantener la

persona en activo en el cuerpo, APF o escala que le corresponda por falta de puesto de trabajo con

dotación presupuestaria. Se cobra el salario base, los trienios, el complemento de destino y el 50% del complemento específico del último puesto. Se está obligado a aceptar puestos de su cuerpo, agrupación profesional funcional o escala, ubicados en la misma localidad, a participar en los concursos, dentro de la misma localidad, y a participar en cursos de capacitación.

MEJORA DE OCUPACIÓN*

LOGFPV, art. 107

Indefinida, mientras dure el nombramiento provisional por mejora de ocupación. Cuando el personal funcionario de carrera cumpla los requisitos para ocupar un puesto de trabajo de escala, agrupación profesional funcional o escala diferente al que pertenece y forme parte de la bolsa de trabajo temporal correspondiente. Se tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo al que pertenece como titular y será considerado como servicio en activo en el cuerpo, agrupación profesional o escala a la que pertenece. Continuará percibiendo los trienios y las retribuciones complementarias vinculadas a la carrera profesional que tenga reconocidas en el momento del nombramiento. Solamente funciona en puestos que pertenezcan a la RLT de la Administración de la Generalitat.

DOCUMENTACIÓN: nombramiento de la

Dirección General de la Función Pública

*No se trata de excedencias, pero están muy relacionadas.

PERSONAL LABORAL

Documentación: Solicitud ante la alcaldía

correspondiente. En la excedencia por cuidado de hijo/a, también hay que presentar el libro de familia. La excedencia forzosa se declara, según TR del estatuto del trabajador.

Excedencias

PERSONAL FUNCIONARIO

Documentación: Solicitud a la alcaldía. En la excedencia por cuidado de hijos/as, también hay que presentar el libro de familia. La excedencia forzosa se declara de oficio.

VOLUNTARIA POR INTERÉS PARTICULAR

RDL 5/15 art. 89.2) - LOGFPV, art. 127

Mínimo de 2 años y sin límite máximo. Tiene que haber prestado servicios efectivos en cualquier administración durante los tres años inmediatamente anteriores. También cuando, finalizada la causa que determinó el paso a una situación diferente de la de servicio activo, no solicite el reintegro en el plazo establecido. Subordinada a las necesidades del servicio. Debidamente motivadas. No puede declararse si la persona funcionaria tiene instruido un expediente disciplinario o cumple sanción disciplinaria.

VOLUNTARIA POR AGRUPACIÓN FAMILIAR

RDL 5/15 art. 89.3) - LOGFPV, art. 128

Cuando el cónyuge o pareja viva en otro municipio y tenga destinación como personal funcionario o laboral fijo en cualquier administración.

VOLUNTARIA AUTOMÁTICA PARA PRESTAR SERVICIOS EN EL SECTOR PÚBLICO

LOGFPV art. 129

Mientras dure la situación que la motive. Cuando se obtenga un nuevo puesto de trabajo en el sector público como personal laboral fijo o como personal funcionario de carrera.

VOLUNTARIA PARA OCUPAR UNA PLAZA INTERINA O LABORAL TEMPORAL

LOGFPV, art. 129.2

Cuando una persona funcionaria ocupa otra plaza pública como funcionaria interina o laboral temporal, se trata de una excedencia voluntaria por interés particular pero sin que sean aplicables los plazos para la solicitud y permanencia en ella subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. Para puestos de trabajo incluidos en la RLT de la administración de la Generalitat no es procedente esta excedencia, lo que corresponde es la mejora de ocupación.

VOLUNTARIA PARA ATENCIÓN DE FAMILIARES

RDL 5/15 art. 89.4) - LOGFPV, art. 130

Cuidado de hijo o hija natural, por adopción o acogida preadoptiva o permanente; cuidado de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad por razones de edad, accidente o enfermedad que no se pueda valer y no tenga atribuciones.

Hasta tres años. Reserva el lugar de trabajo durante toda la excedencia. Este período computa a efectos de antigüedad, promoción profesional y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea aplicable. Si dos personas funcionarias generan el derecho, la Administración podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones de funcionamiento de los servicios. Se puede participar en los cursos de formación. Los derechos en el Régimen de la Seguridad Social no son aplicables a los cónyuges o parejas de hecho.

VOLUNTARIA POR RAZÓN DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER FUNCIONARIA

RDL 5/15 art. 89.5) - LOGFPV, art. 131 - LVG.

Para hacer efectiva su protección o derecho a asistencia social integral. No hay tiempo mínimo de servicios prestados ni plazo de permanencia. Durante los primeros 6 meses si tiene reserva de puesto, y el período en esta situación computará a efectos de antigüedad, promoción profesional y derechos en el Régimen de la Seguridad Social que sea aplicable. Se puede prorrogar hasta 18 meses. Durante los dos primeros meses se tiene derecho a percibir las retribuciones íntegras y, si cabe, las prestaciones familiares por hija o hijo a cargo.

POR RAZONES DE VIOLENCIA TERRORISTA

RDL5/15, art. 89.6

Las personas funcionarias que hayan sufrido daños físicos o psíquicos, o hayan estado amenazadas a consecuencia de la actividad terrorista, según el artículo 5 de la Ley 29/2011. Mismas condiciones que las víctimas de violencia contra la mujer funcionaria. Se mantiene la situación mientras que sea necesario para la protección y asistencia social integral de la persona, bien por las secuelas provocadas por la acción terrorista, bien por la amenaza a la que se encuentre sometida.





Licencias

Hace falta autorización expresa. La denegación tendrá que ser motivada.

LICENCIAS RETRIBUIDAS

ASISTENCIA A CURSOS, SEMINARIOS O

JORNADAS

D 175/06 ART. 13

Computa como tiempo de trabajo sólo cuando coincidan con la jornada laboral. Si no, se está poniendo tiempo propio para la formación.

CURSOS EXTERNOS

LOGFPV, ART. 70.A).10 - D 175/06, ART. 40

Hasta 40 horas al año. A requerimiento de la administración en la que se prestan servicios.

El horario tiene que coincidir con la jornada, el curso tiene que ser homologado. Se puede participar durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias por atención de hijos o familiares.

LICENCIAS POR ESTUDIOS

LOGFPV, ART. 70.A).20 - D 175/06, ART. 41

Hasta 12 meses. A requerimiento de la administración en la que se prestan servicios. Se puede solicitar cada 5 años de servicio activo ininterrumpidamente. Cursos en materias relacionadas con la administración y con informe favorable del I/A/P. Se cobran las retribuciones básicas (sueldo y trienios)

POR PARTICIPACIÓN EN PROGRAMAS DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

LOGFPV ART. 70.A).30

Falta desarrollo reglamentario.

Reducción de jornada

NORMATIVA: RDL 5/15, ARTS. 48 I, 49 - RES 28-12-2013. BOE 29-12-2012

LICENCIAS SIN RETRIBUCIÓN

ASUNTOS PROPIOS

LOGFPV, ART. 70.A).10 - D 175/06), ART. 43

Máximo 6 meses cada tres años. Sin mínimo. Resolución con 30 días de antelación. Resolución

15 días antes del inicio de la licencia.

Denegación motivada. Situación de alta especial en el régimen de previsión social. Computa

a efectos de antigüedad y consolidación de grado personal. Se excluye el cómputo de las vacaciones anuales.

POR ENFERMEDAD DE FAMILIARES

LOGFPV, ART. 70.B).20 - D 175/06, ART. 44. - D 68/12,

ART. ÚNICO

Hasta un año. Enfermedad grave o irreversible,

acreditada con los preceptivos informes médicos, de cónyuge, pareja de hecho o familiar hasta segundo grado, que conviva con la persona

solicitante y requiera atención continuada.

Computa a efectos de antigüedad y consolidación de grado. No supone situación de alta especial.

PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

LOGFPV, ART. 70.B).30 - D 175/06, ART. 45

Hasta tres meses cada año. Computable para

antigüedad y consolidación de grado. Situación de alta especial. Cursos relacionados con el

trabajo o la administración.

Vacaciones

RDL 5/15, ART. 50 I D.A. 14 - LOGFPV, ART. 71 - DL 6/15, ART. 5 - D 175/06, ARTS. 46 A 50.



- 22 días hábiles por año, excluidos los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales. Períodos mínimos de 7 días naturales consecutivos.
- En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indiquen, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:
 - a. A partir de los 15 años de servicio: 23 días hábiles;
 - b. A partir de los 20 años de servicio: 24 días hábiles;
 - c. A partir de los 25 años de servicio: 25 días hábiles;
 - d. A partir de los 30 años de servicio: 26 días hábiles.

- Estos días se podrán disfrutar desde el día siguiente del cumplimiento de los correspondientes años de servicio.
- Pueden acumularse a los permisos de maternidad, lactancia, acogida y adopción, incluso aunque haya expirado el año natural y hasta que no hayan transcurrido 12 meses desde el final del año al que correspondan.
- Si por decisión de la administración se toman continuadas en un mes de 30 días, se tiene derecho a disfrutar 31 días.
- Se pueden pedir 5 días de forma independiente, como los asuntos propios.
- El personal interino y laboral temporal cesado antes de completar el año de servicio y que no los haya disfrutado tiene derecho al abono de la parte proporcional.
- Se pueden retrasar e interrumpir como consecuencia de la incapacidad laboral temporal. Si no se pueden disfrutar durante el año natural, podrán disfrutarse después de la reincorporación, si no han transcurrido 18 meses desde el final del año al que correspondan.
- Se acomodarán, siempre que no implique perjuicio para otras personas empleadas en caso de embarazo y hasta que el hijo o hija cumpla 12 meses; separación legal, divorcio, viudedad, si es víctima de violencia de género o se tiene a cargo una persona dependiente.

FUNCIONES REPRESENTATIVAS Y FORMACIÓN
RDL 5/15, art. 48 c) – LOGFPV, art. 69.1.j – D
175/06, art. 37

En los términos que establezca la normativa vigente. Para realizar funciones sindicales, formativas o representativas.

ASUNTOS PROPIOS O PARTICULARES
RDL 5/15, art. 48 k) – LOGFPV, art. 69.1.k.i. 69.2

– DL 6/15, art. 4 – D 175/06, art. 38

Seis días por año. Se pueden disfrutar hasta

el 15 de enero del año siguiente. Además, 2

días adicionales al cumplir el sexto día y se

incrementará en un día adicional por cada trienio

cumplido a partir del octavo. Si los 24 y 31 de

diciembre o un festivo son sábado o domingo se

añadirán más días. Cada año natural, y como

máximo, se concederá un día de permiso cuando

coincida con sábado alguna festividad de ámbito

autonómico o estatal de carácter retribuido no

recuperable y o sustituable por las comunidades

de maternidad, lactancia, paternidad, acogida

y adopción. Los adicionales correspondientes

a 2017 se podrán disfrutar, excepcionalmente,

hasta el 28 de febrero de 2018. En el año 2018

corresponden de un día adicional, por coincidir en

sábado el 8 de diciembre.

ASPECTOS COMUNES A LOS PERMISOS

No necesitan autorización, pero se tienen

particulares que hace falta autorización expresa

En general hay que presentar una solicitud

acompañada de:

▪ **Matrimonio o unión de hecho:** hace falta la

certificación de matrimonio y de la inscripción en

el registro de uniones de hecho.

▪ **Exámenes prenatales y técnicas de preparación**

al parto: hace falta justificación del centro en el

laboral.

▪ **Interrupción del embarazo:** hace falta

certificación médica.

▪ **Parto:** impresión, certificado médico y libro de

familia. Justificación del ingreso hospitalario, si

es el caso, y, cuando finalice, informe del alta.

▪ **Adopción y acogida:** resolución administrativa de

la adopción o acogida.

▪ **Lactancia:** adjuntar el libro de familia y

declaración responsable que el otro progenitor

no disfruta de este permiso, y también se tendrá

que indicar la forma del disfrute.

▪ **Permiso por examen:** hay que aportar

justificante.

ATENCIÓN DE HIJO O HIJA MENOR, POR CÁNCER

U OTRA ENFERMEDAD GRAVE
RDL 5/15, art. 49.e) – D 175/06, art. 28 bis – D

68/12, art. único

Por el tiempo indispensable, y como máximo

hasta que el menor o la menor cumpla 18 años.

Ambos progenitores, adoptantes o acogedores

de carácter preadoptivo o permanente, trabajen

de reducción de la jornada de trabajo entre el 50%

y el 80% percibiendo las retribuciones íntegras.

Para la atención, durante la hospitalización

y tratamiento continuado de la hija o el hijo

menor de edad afectado por cáncer (tumores

malignos, melanomas o carcinomas) o por

cualquier enfermedad grave que implique un

ingreso hospitalario de larga duración y requiera

la necesidad de su atención directa, continua

y permanentemente acreditada por los informes del

órgano correspondiente de la Administración

sanitaria. Según el acuerdo de legislatura, se

negociará para que pueda llegar al 100% de la

Faltas de asistencia justificadas, totales o

parciales, por el tiempo y en las condiciones que

determinen los servicios sociales de atención o

de salud, según corresponda.

PRUEBAS SELECTIVAS Y EXÁMENES
RDL 5/15 art. 48.d) – LOGFPV, art. 69.1.g – D

175/06, art. 34

El día o días de la celebración de la prueba

o examen. Pruebas selectivas de ingreso en

administraciones públicas, exámenes finales y

otras pruebas definitivas, aunque su celebración

sea compatible con la jornada.

TRASLADO DE DOMICILIO HABITUAL
RDL 5/15, ART. 48 b) – LOGFPV, ART. 69.1.h – D

175/06, ART. 35

Dos días naturales consecutivos. Tres días a más

de 100 km de la localidad de origen. Hay que

aportar justificante del cambio.

DEBER INEXCUSABLE
RDL 5/15, art. 48.j) – LOGFPV, art. 69.1.i – D

175/06, art. 36 – D 68/12, único

Por el tiempo indispensable. Obligación pública

o personal que genere alguna responsabilidad

civil, social o administrativa y por deberes

relacionados con la conciliación de la vida

familiar.



LACTANCIA

RDL 5/15 art. 48.F) – LOGFPV, art. 69.1.C - D 175/06, art. 28 - D 68/12, art. único

Reducción de jornada de una hora diaria, que puede dividirse en dos fracciones. Se puede sustituir por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo: 4 semanas a disfrutar inmediatamente a continuación del permiso por parto, adopción, acogida o paternidad.

Lactancia de menor de 12 meses o acogida en la misma supuesta. Ampliable en la misma proporción por parto, adopción o acogida familiar múltiple. Indistintamente madre o padre, si los dos trabajan, lo disfrutará uno de los dos. Acumiable a la reducción de jornada por guardia legal. Previa renuncia del padre, podrá disfrutarlo el cónyuge o pareja del hecho de la madre. Según el acuerdo de legislación se negociará la revisión de la redacción para que su disfrute indistinto de los dos progenitores quede aclarado.

POR INTERRUPCIÓN DE EMBARAZO

LOGFPV, art. 69.1.D - D 175/06 art. 30

Seis días naturales y consecutivos a partir del hecho, siempre que no se encuentre en situación de IT.

MÉDICAS Y ASISTENCIALES

LOGFPV, art.69.1.e - D175/06, art.31 - D 68/12, art. único

El tiempo indispensable. Puede acudir durante su jornada laboral, por necesidades propias, de menores, ancianos o personas con diversidad funcional psíquica o sensorial a cargo para consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico; reuniones de coordinación de centros de educación especial; consultas de apoyo adicional en el ámbito socio-sanitario. Hace falta justificación de la asistencia a la consulta o la reunión correspondiente.

DEFUNCIÓN, ENFERMEDAD O ACCIDENTE GRAVE DE FAMILIAR

RDL 5/15 art. 48 A) - LOGFPV, art. 69.1.F - D 175/06, art. 32 i 33 - D 68/12, art. UNICO

PARENTESCO

RDL 5/15

DECRETO 175/06

Misma localidad

1º grado 3 días hábiles

2º grado 2 días hábiles

Diferente localidad
(+100 km, D 175)

1º grado 5 días hábiles

2º grado 4 días hábiles

1º grado (según D175), cónyuge, pareja de hecho padre, madre, hijos o hijas, nueras y yernos. **2º grado (según D175)**, abuelos, abuelas, nietos, nietas, hermanos, hermanas, tanto de la persona interesada, como del cónyuge o pareja de hecho.

En enfermedades graves de larga duración, los días podrán utilizarse seguidos o alternos. Se puede conceder de nuevo cada vez que se acredite una nueva situación de gravedad. Compatible o no necesariamente consecutivo al permiso por defunción. El cómputo se inicia el día del hecho causante o el día siguiente, si la defunción se produce una vez empezada la correspondiente jornada de trabajo, haya finalizado o no.

Permisos

No precisan autorización, pero se tienen que comunicar, excepto los asuntos propios o particulares que necesitan autorización, pero se tienen que comunicar expresa y la denegación tendrá que ser motivada.

Hijo/a prematuro/a u hospitalizado/a: muere la madre).

Se puede iniciar el permiso, excepto las 6 semanas obligatorias, a partir de la fecha de alta hospitalaria del recién nacido. Mientras

dure la hospitalización se podrá ausentar del trabajo durante dos horas diarias. Percibirá las retribuciones íntegras. Se puede participar en cursos de formación. Se tiene derecho a reducir la jornada durante dos horas diarias, pero con disminución proporcional de las retribuciones.

ADOPCIÓN O ACOGIDA DE MENORES

RDL 5/15 art. 49 b) - LOGFPV, art. 69.3.b - D 175/06, art. 26. - D 68/12, art. único

Adopción o acogida, tanto preadoptiva como permanente o simple superior a un año: 16 semanas interrumpidas. Dos más si por circunstancias y experiencias personales o

por provenir del extranjero, tienen especiales dificultades de inserción social y familiar acreditadas por los servicios sociales. Si la madre y el padre trabajan, pueden ejercerlo simultáneamente. En caso de adopción o acogida internacional, el permiso se podrá iniciar hasta 4 semanas antes de la resolución judicial o administrativa correspondiente. Se puede participar en cursos de formación.

ADOPCIÓN INTERNACIONAL

RDL 5/15 art. 49 b) - LOGFPV art. 69.3.b - D 175/06 art. 27 - D 68/12, art. único

Hasta dos meses. Es independiente del permiso por adopción o acogida de menores. Se disfruta en función de la tramitación del país de origen del menor. Se perciben las retribuciones básicas. Se puede participar en cursos de formación.

PATERNIDAD

RDL 5/15 art. 49 b) - LOGFPV art. 69.3.b - D 175/06 art. 27 - D 68/12, art. único

Seis semanas por nacimiento, acogida o adopción. A partir de la fecha de nacimiento, decisión administrativa o resolución judicial. Previa renuncia del padre, podrá disfrutarlo el cónyuge o pareja de hecho de la madre. Se puede participar en cursos de formación.

ASISTENCIA A LA CELEBRACIÓN DE

MATRIMONIO O UNIÓN DE HECHO

D 175/06, art. 21. - D68/12

1 día. Celebración a más de 375 km. 2 días

naturales y consecutivos.

Matrimonio o inscripción de la unión de hecho propia, del padre o la madre, madre o padre político, hermanas y hermanos, naturales y políticos, hijos, hijas, tanto propios como del cónyuge, nietos, nietas, abuelos y abuelas.

MATRIMONIO O REGISTRO DE UNIÓN DE HECHO

RDL 5/15 art. 48. l) - LOGFPV, art. 69.1.a - D 175/06 art. 22 - D 68/12

15 días naturales y consecutivos. Distribuidos a petición de la persona interesada y acumulables en vacaciones dentro del año natural de

celebración, o hasta el 31 de enero del año siguiente.

TÉCNICAS PRENATALES Y DE FECUNDACIÓN,

PREPARACIÓN PARA LA ADOCIÓN Y ACOGIDA

RDL 5/15 art. 48. e) - LOGFPV, art. 69.1.b - D 175/06 art. 23 - D 68/12

El tiempo necesario. En los casos de adopción o acogida, o guarda con la finalidad de adopción, para la asistencia a sesiones de información y reparaciones, y realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a

la declaración de idoneidad que tengan que hacerse dentro de la jornada de trabajo.

ESTADO DE GESTACIÓN

RDL 5/15, Da. 16 - LOGFPV



A partir del primer día de la semana 37 del embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, desde el primer día de la semana 35. 100% retribuciones.

MATERNIDAD BIOLÓGICA

RDL 5/15 arts. 48. g) ! 49 a) - LOGFPV, art. 69.3.b - D 175/06 arts. 24 ! 25 - D 68/12, art. único

Parto único: 16 semanas interrumpidas. Parto múltiple: Dos semanas más por cada hijo o hija.

Recién nacido con discapacidad: Dos semanas más. La madre tiene que disfrutar 6 semanas obligatoriamente después del parto. En el inicio del permiso, la madre puede optar para que el padre pueda disfrutar del resto del periodo (16 si

Sindicat de Treballadors/ores Administració i Serveis

[http://stasweb.intersindical.org/local/
stasdiintersindical.org](http://stasweb.intersindical.org/local/stasdiintersindical.org)

Intersindical Valenciana-STAS: 963 942 703

STAS-Sector Local:

Alacant: C/ Alvarez Sereix, 12 entresol • 653 755 651
Castelló: C/ Marques de Valverde, 8 • 653 755 474
València: C/ Juan de Mena, 22 baixos • 680 179 234



**ADMINISTRACIÓN
LOCAL**

GUÍA DE CONDICIONES DE TRABAJO