



Expediente nº: 2021/227 (1J14/2021/1)
 Procedimiento: 0108 Aprovació calendari laboral

TEXTO CONSOLIDADO DEL CALENDARIO LABORAL MUNICIPAL aprobado por Pleno y publicado en el BOP de Alicante núm. 144 de 28 de julio de 2017.

INDICE

Artículo 1 Objeto y ámbito de aplicación.

Artículo 2 Definiciones

Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, de regulació de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalitat. [2019/3204]. (DOGV núm. 8518 de 31.03.2019) Ref. Base Datos 002945/2019

Artículo 3 Acreditaciones

Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, de regulació de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalitat. [2019/3204]. (DOGV núm. 8518 de 31.03.2019) Ref. Base Datos 002945/2019

CAPITULO I. FESTIVOS

Artículo 4 Días festivos nacionales y de la Comunitat

Artículo 5 Fiestas Locales

CAPÍTULO II JORNADA Y HORARIO

Disposición adicional centésima cuadragésima cuarta de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el 2018, regula que la jornada de trabajo general en el sector público, y según Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos

Artículo 6 Cómputo anual de la Jornada

Artículo 7 Jornada y Horario laboral

- 1.Horario de trabajo
- 2.Reducciones horarias y horario de verano
- 3.Control horario.
- 4.Pausa diaria.
- 5.Reducción de jornada.
- 6.Medidas de Flexibilidad horaria
- 7.Bolsa de flexibilidad por motivos de conciliación personal, familiar y laboral.
- 8.Ausencias.
- 9.Descuentos por incumplimiento de jornada.
- 10.Recuperación de horas
- 11.Realización de servicios fuera de horario ordinario.
- 12.Asistencia a cursos de formación propios o asimilados.

CAPÍTULO III. VACACIONES.

Artículo 8. Vacaciones. *Normativa aplicable al permiso de vacaciones: Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, de regulació de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalitat. [2019/3204]. (DOGV núm. 8518 de 31.03.2019) Ref. Base Datos 002945/2019*

CAPÍTULO III. PERMISOS.

Artículo 9. Normativa aplicable a los permisos: *Del art. 20 a 40 del Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, de regulació de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalitat. [2019/3204] (DOGV núm. 8518 de 31.03.2019) Ref. Base Datos 002945/2019*

Firma 1 de 1
 SECRETARÍA GENERAL DEL AYUNTAMIENTO DE DÉNIA
 08/02/2021
 SECRETARIO
 FULGENCIO GIMENO ARRONIZ

| | | |
|--|---|-----------------------------|
| Para verificar la validez de este documento consulte la siguiente página web e introduzca el Código Seguro de Validación de este documento | | |
| Código Seguro de Validación | c42e380a48f74423a0a53a35c741dafa001 | Fecha documento: 11/01/2021 |
| Url de validación | https://oac.denia.es/va/inici/altres/verificador/index.aspx | |
| Metadatos | Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original | |



CAPÍTULO IV. LICENCIAS.

Artículo 10. Normativa aplicable a las licencias: *Del art. 42 al 49 del Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, de regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalitat. [2019/3204] (DOGV núm. 8518 de 31.03.2019) Ref. Base Datos 002945/2019.* La regulación de las licencias recogidas en el calendario se completa con las Instrucciones aprobadas por Junta de Gobierno Local de 27 de diciembre de 2018, que regulan en desarrollo del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, de indemnizaciones por razón del servicio en las comisiones de servicios, licencias y asistencias.

CAPÍTULO V. Disposiciones comunes a permisos y licencias

| | |
|-----------------------------|------------|
| Firma 1 de 1 | |
| FULGENCIO GIMENO ARRONIZ | 08/02/2021 |
| | Secretario |

| | | |
|--|---|-----------------------------|
| Para verificar la validez de este documento consulte la siguiente página web e introduzca el Código Seguro de Validación de este documento | | |
| Código Seguro de Validación | c42e380a48f74423a0a53a35c741dafa001 | Fecha documento: 11/01/2021 |
| Url de validación | https://oac.denia.es/va/inici/altres/verificador/index.aspx | |
| Metadatos | Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original | |





CALENDARIO LABORAL CONDICIONES DE TRABAJO REFERENTES A JORNADA, HORARIO, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE DÉNIA.

Artículo 1 Objeto y ámbito de aplicación.

El presente calendario laboral tiene por objeto regular las condiciones de trabajo relativa a la jornada, horarios, vacaciones, permisos y licencias del personal del Ayuntamiento de Dénia, dentro del marco de la normativa estatal y autonómica vigente que le sea de aplicación.

El presente calendario laboral será de aplicación al personal funcionario, laboral fijo y personal contratado temporal que preste sus servicios en el Ayuntamiento de Denia.

Dentro de este marco normativo, se contempla en este calendario de forma diferenciada la normativa estatal aplicable a la jornada y horarios, y la normativa autonómica en cuanto a las vacaciones, permisos y licencias, de conformidad con el art. 142 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, que dispone que “*Los funcionarios de la Administración local tendrán derecho a las recompensas, permisos, licencias y vacaciones retribuidas previstas en la legislación sobre función pública de la Comunidad Autónoma respectiva y, supletoriamente, en la aplicable a los funcionarios de la Administración del Estado.*”

Artículo 2. Definiciones Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, de regulació de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalitat. [2019/3204].

“(…)A los efectos de lo dispuesto en este decreto y de las normas que lo desarrollen, se entenderá por:

a) Pareja de hecho: persona que respecto de la persona de referencia mantiene una relación que puede acreditar a través de la inscripción en un registro público oficial de uniones de hecho.

b) Familiar de primer grado en línea directa, por consanguinidad o afinidad: madres y padres, hijas e hijos, madres y padres políticos, cónyuge o pareja de hecho de la hija o hijo e hijas e hijos del cónyuge o pareja de hecho, sin perjuicio de lo que pudiera establecer la normativa civil.

c) Familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad: hermanos y hermanas, abuelos y abuelas, nietos y nietas; o por afinidad: abuelos, abuelas y nietos, nietas del cónyuge o pareja de hecho y cuñados o cuñadas entendiéndose por tal, el cónyuge o pareja de hecho de la hermana o hermano o bien, la hermana o hermano del cónyuge o pareja de hecho, sin perjuicio de lo que pudiera establecer la normativa civil.

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

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

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

g) Cuidado directo: relación de dependencia que implica convivencia.

Firma 1 de 1
FULGENCIO GIMENO
ARRONIZ
08/02/2021
Secretario

| | | |
|--|---|-----------------------------|
| Para verificar la validez de este documento consulte la siguiente página web e introduzca el Código Seguro de Validación de este documento | | |
| Código Seguro de Validación | c42e380a48f74423a0a53a35c741dafa001 | Fecha documento: 11/01/2021 |
| Url de validación | https://oac.denia.es/va/inici/altres/verificador/index.aspx | |
| Metadatos | Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original | |



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

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

j) Bajo la denominación de víctima de violencia terrorista se entiende incluido al personal funcionario que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y las hijas e hijos de las personas heridas y fallecidas, siempre que ostenten la condición de personal funcionario y de víctimas de terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como aquellas funcionarias y funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme.

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

Artículo 3. Acreditaciones Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, de regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalitat. [2019/3204].

(...) Sin perjuicio de su acreditación por cualquiera de los medios admitidos en Derecho, con carácter general:

a) La situación de convivencia ha de ser acreditada mediante certificado de empadronamiento expedido por el ayuntamiento de residencia.

b) La condición de discapacidad o diversidad funcional ha de ser acreditada mediante resolución o certificación oficial del grado de discapacidad expedida por la conselleria competente en la materia o, en su caso, órgano equivalente de otras administraciones públicas.

c) El grado de parentesco y la relación familiar se acreditará con el libro o libros de familia, certificación del Registro Civil o bien con la inscripción en cualquier registro público oficial de uniones de hecho.

d) La guarda legal ha de acreditarse mediante la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente o mediante sentencia judicial que otorgue al personal funcionario la tutela o cualquier otra institución de guarda legal, debiendo acreditarse asimismo en este último supuesto la aceptación del cargo conforme a lo establecido en la normativa civil.

e) La situación de violencia de género se acreditará de acuerdo con lo previsto en el artículo 23 de la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

f) La condición de familia numerosa, deberá acreditarse mediante el título oficial actualizado de familia numerosa expedido por el órgano competente.

g) La condición de familia monoparental, se acreditará mediante el título correspondiente expedido por la conselleria con competencias en la materia.

Firma 1 de 1
FULGENCIO GIMENO
ARRONIZ
08/02/2021
Secretario

| | | |
|--|---|-----------------------------|
| Para verificar la validez de este documento consulte la siguiente página web e introduzca el Código Seguro de Validación de este documento | | |
| Código Seguro de Validación | c42e380a48f74423a0a53a35c741dafa001 | Fecha documento: 11/01/2021 |
| Url de validación | https://oac.denia.es/va/inici/altres/verificador/index.aspx | |
| Metadatos | Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original | |





h) La situación de especial dedicación se acreditará mediante informe del órgano que resulte competente de la administración sanitaria o de los servicios sociales en el que se indique dicha circunstancia. Asimismo, mediante resolución de reconocimiento de la situación de dependencia.

i) La enfermedad grave deberá acreditarse mediante justificante de hospitalización en institución sanitaria o domiciliaria que incluya la duración de la misma; justificante médico de la intervención quirúrgica sin hospitalización que incluya el periodo de reposo domiciliario; o informe expedido por el facultativo responsable del paciente en el que conste la gravedad de la enfermedad cuando no exista hospitalización

j) Las personas interesadas no estarán obligadas a aportar documentos que hayan sido elaborados por cualquier administración, en los términos previstos en el artículo 28 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.(...)"

CAPITULO I FESTIVOS

Artículo 4. Festivos nacionales y de la Comunitat.

Anualmente la Alcaldía u órgano en quien delegue comunicará los días festivos nacionales y de la Comunitat que se determinen en el ámbito territorial de la Comunitat por el órgano competente, como días inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables.

Artículo 5. Festivos locales. Asimismo, se comunicarán los festivos locales que se designen por la Junta de Gobierno Local.

CAPITULO II JORNADA Y HORARIOS

Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos público. Órgano MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL Y FUNCIÓN PÚBLICA. Publicado en BOE núm. 52 de 01 de marzo de 2019. Vigencia desde 01 de marzo de 2019.

Artículo 6. Cómputo anual de la Jornada

El cómputo anual de la jornada se calculará descontando a las horas anuales equivalentes a 52 semanas y un día de trabajo (dos en caso de años bisiestos), las horas correspondientes a los siguientes conceptos:

- cuatro semanas y dos días de vacaciones
- dos días de fiestas locales
- 12 días de fiestas de ámbito superior
- 6 días de permiso por asuntos propios

Tiene la consideración de festivo las fiestas nacionales, autonómicas, locales y los domingos.

Firma 1 de 1
FULGENCIO GIMENO
ARRONIZ
08/02/2021
Secretario

| | | |
|--|---|-----------------------------|
| Para verificar la validez de este documento consulte la siguiente página web e introduzca el Código Seguro de Validación de este documento | | |
| Código Seguro de Validación | c42e380a48f74423a0a53a35c741dafa001 | Fecha documento: 11/01/2021 |
| Url de validación | https://oac.denia.es/va/inici/altres/verificador/index.aspx | |
| Metadatos | Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original | |



Artículo 7 Jornada y Horario laboral

La jornada laboral, dentro de los límites establecidos en las disposiciones vigentes aplicables, vendrá determinada en su cómputo de horas y en distribución diaria y semanal por la naturaleza, características específicas y exigencias del funcionamiento de los distintos Servicios.

1. Horario de trabajo

Los horarios serán elaborados anualmente por la dirección o responsables del centro de que se trate y, previa negociación con los representantes sindicales, serán aprobados por la Alcaldía u órgano en quien delegue, distinguiendo entre Horario General, Atención al Público, Protocolos de servicios especiales y Protocolos de servicios de trabajo con valoración de horario en cómputo anual.

El personal que deba asistir a su puesto de trabajo los **días 24 y 31 de diciembre** los verá compensados **por dos días** por cada uno de aquéllos, o la parte proporcional que corresponda, en función de la jornada laboral que efectivamente realice, siempre y cuando se haya cumplido la jornada en cómputo anual.

En los centros de trabajo en que se presten servicios a turnos o que no sean de índole administrativa, el horario a realizar se adaptará a las características de los centros y lugares de trabajo.

El personal que realice el horario general podrá flexibilizar el mismo en un cuarto de hora sobre la entrada y la salida.

2. Reducciones horarias y horario de verano.

- a) Se establece una reducción de 8 horas en la semana de fiestas locales, con un horario de 9 a 14 h, con las adaptaciones que corresponda para horarios especiales.
- b) Asimismo, se establece una reducción de 2 horas, que quedarán distribuidas de la siguiente manera: una hora a la entrada el lunes después de las fiestas locales, y otra hora a la entrada el día siguiente a la festividad de Sant Roc.

c) El horario fijo general de verano, que comprenderá del 1 de julio al 31 de agosto, será de 8 a 15 horas, sin perjuicio de las adaptaciones que corresponda a todos aquellos servicios que no realicen horario general.

3. Control horario.

a) El personal estará obligado a registrar sus entradas y salidas del centro de trabajo mediante los sistemas establecidos al efecto por la Corporación. Las entradas tendrán un margen de 10 minutos. Este margen no se aplicará en los supuestos en que exista algún tipo de flexibilidad horaria.

b) Las jefaturas de los servicios o de las unidades administrativas llevarán a cabo el control del personal a sus órdenes, sin perjuicio del control general asignado al Departamento de Recursos Humanos.

c) Las jefaturas de sección o negociado deberán comunicar a su superior inmediato las faltas de permanencia no justificadas del personal a su cargo.

- d) Se seguirán las siguientes pautas respecto a las entradas y salidas del lugar de trabajo:

Firma 1 de 1
FULGENCIO GIMENO
ARRONIZ
08/02/2021
Secretario

| | | |
|--|---|-----------------------------|
| Para verificar la validez de este documento consulte la siguiente página web e introduzca el Código Seguro de Validación de este documento | | |
| Código Seguro de Validación | c42e380a48f74423a0a53a35c741dafa001 | Fecha documento: 11/01/2021 |
| Url de validación | https://oac.denia.es/va/inici/altres/verificador/index.aspx | |
| Metadatos | Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original | |





- 1.- Se deberá fichar tanto la entrada como la salida.
- 2.- Asimismo se deberá fichar cualquier entrada o salida relacionada con permisos/licencias, reuniones externas o asistencia a cursos de formación.
- 3.- Se podrán establecer sistemas para fichajes en la pausa diaria
- 4.- Los servicios extraordinarios se deberán fichar de forma diferenciada, excepto en caso de fuerza mayor y alargamiento de jornada, debiendo realizarse posteriormente la oportuna comunicación al Departamento de RRHH.
- 5.- Se respetará una interrupción mínima de ½ hora para la comida, debiendo ficharse el inicio y finalización de la interrupción de la comida. En caso de que no exista fichaje de interrupción, se contabilizará por dos horas. Esta interrupción no contará en caso de alargamiento de jornada hasta una hora después de la finalización de la jornada ordinaria.

4. Pausa diaria.

Durante la jornada de trabajo se podrá disfrutar de una pausa, por un periodo de treinta minutos, que se computará como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y, con carácter general, podrá efectuarse entre las 09:30 y las 12:30 horas. No obstante, los diferentes departamentos, atendiendo a sus necesidades, podrán establecer otro margen horario, debiendo ponerlo en conocimiento de su personal.

5. Jornada reducida.

Serán aplicables las medidas de reducción de jornada, con la respectiva disminución de sus retribuciones, en su caso, establecidas en la normativa aplicable.

Art. 48 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. (TREBEP).

(...) g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

h) Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo 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 que no desempeñe actividad retribuida.

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.(...)

Firma 1 de 1
FULGENCIO GIMENO
ARRONIZ
08/02/2021
Secretario

| | | |
|--|---|-----------------------------|
| Para verificar la validez de este documento consulte la siguiente página web e introduzca el Código Seguro de Validación de este documento | | |
| Código Seguro de Validación | c42e380a48f74423a0a53a35c741dafa001 | Fecha documento: 11/01/2021 |
| Url de validación | https://oac.denia.es/va/inici/altres/verificador/index.aspx | |
| Metadatos | Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original | |



6. Medidas de flexibilidad horaria. Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

(...)Se podrán adoptar las siguientes medidas de flexibilidad horaria para la conciliación de la vida familiar y laboral, en el marco de las necesidades del servicio, en los siguientes supuestos:

8.1 Los empleados o empleadas públicos que tengan a su cargo personas mayores, hijos o hijas menores de 12 años, personas sujetas a tutela o acogimiento menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a familiares con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecido. Este derecho podrá ejercerse también en el año en que el menor cumpla la edad de 12 años.

8.2 Los empleados o empleadas públicos que tengan a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

8.3 Cuando las medidas de flexibilidad horaria reconocidas en los dos apartados anteriores, se refieran a descendientes o personas sujetas a tutela o acogimiento menores de 12 años, si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá instar su ejercicio simultáneo. No obstante, en el supuesto de que ambos progenitores presten servicios en el mismo órgano o entidad, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

8.4 Excepcionalmente, los órganos competentes en materia de recursos humanos podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

8.5 Los empleados o empleadas públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

8.6 Los empleados o empleadas públicos que tengan hijos o hijas con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

8.7 Los empleados o empleadas públicos que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. La Administración podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25 % de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo

Firma 1 de 1
FULGENCIO GIMENO
ARRONIZ
08/02/2021
Secretario

Para verificar la validez de este documento consulte la siguiente página web e introduzca el Código Seguro de Validación de este documento

Código Seguro de Validación c42e380a48f74423a0a53a35c741dafa001 Fecha documento: 11/01/2021

Url de validación <https://oac.denia.es/va/inici/altres/verificador/index.aspx>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





efectivo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte la persona interesada para acreditar la existencia de esta situación, y la Administración deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, la Administración podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas.

El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando el empleado o la empleada público justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.(...)

La flexibilidad en el cumplimiento del horario regulada en el apartado anterior en ningún caso supondrá reducción de la jornada laboral, debiendo el personal recuperar dichas horas conforme a lo dispuesto en el artículo 7.11.

El personal que realice las jornadas y horarios podrá hacer uso de esta flexibilidad si lo permite la atención básica a las necesidades de dicho servicio.

7. Bolsa de flexibilidad por motivos de conciliación personal, familiar y laboral.

El personal empleado público podrá disponer de una bolsa de horas de 75 horas de la jornada laboral anual, para los casos de cuidado de hijos o hijas menores de edad y menores sujetos a tutela o acogimiento; y para la atención de personas mayores y personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

La utilización de las horas tendrá carácter recuperable en un plazo máximo de 3 meses a contar desde el día siguiente a aquel en que se haga uso de la bolsa de horas, debiendo cumplir con el total de la jornada anual correspondiente.

Las horas recuperadas no se volverán a incorporar en ningún caso al saldo de horas por utilizar de la bolsa total de horas de que se dispone durante ese año natural.

Para la justificación del uso de la bolsa de horas será necesaria, en todo caso, una declaración responsable del personal empleado público. A tal efecto, se presentará modelo normalizado municipal, comunicándolo por la sede electrónica municipal del Ayuntamiento (registro de entrada)

Las horas podrán acumularse en jornadas completas siempre que exista una razón justificada para ello, considerando las necesidades de los servicios públicos.

Se desarrollará reglamentariamente, las instrucciones de gestión, condiciones y límites de esta bolsa, y concretamente, las condiciones que, en su caso, sean de aplicación a la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia.

8. Ausencias.

El personal comunicará sus ausencias y la razón de las mismas a su superior jerárquico o al jefe del Servicio, con preferencia hasta una hora después del inicio de la jornada, salvo causas justificadas que lo impidan. La persona responsable del servicio requerirá al personal los justificantes de dichas ausencias.

Firma 1 de 1
FULGENCIO GIMENO
ARRONIZ
08/02/2021
Secretario

| | | |
|--|---|-----------------------------|
| Para verificar la validez de este documento consulte la siguiente página web e introduzca el Código Seguro de Validación de este documento | | |
| Código Seguro de Validación | c42e380a48f74423a0a53a35c741dafa001 | Fecha documento: 11/01/2021 |
| Url de validación | https://oac.denia.es/va/inici/altres/verificador/index.aspx | |
| Metadatos | Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original | |



Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia de personal, en que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán el aviso inmediato al responsable de la unidad correspondiente, así como su ulterior justificación acreditativa cuando sea superior a 24 horas, que será notificada al órgano competente en materia de personal. Para justificar estos días se estará a lo dispuesto en el justificante médico que se acompañe.

- a) **Ausencias con BAJA IT.** En todo caso, y sin perjuicio de la facultad discrecional de los titulares de las unidades administrativas de exigir en cualquier momento la justificación documental oportuna para ausencias de hasta 24 horas, a partir del cuarto día de enfermedad (incluido) será obligatoria la presentación del parte de baja y los sucesivos de confirmación de la misma, en su caso, en el plazo de los tres días siguientes a su expedición.

La Resolución del INSS o parte médico de alta deberá presentarla dentro de las 24 horas siguientes a su recepción y/o expedición. De no entregarse los justificantes en los plazos anteriores legalmente previstos, se procederá a repercutir en el personal aquellas cantidades que como consecuencia de dicho retraso sean reclamadas por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, llevando aparejado además la correspondiente responsabilidad disciplinaria a que hubiere lugar.

Las ausencias por IT (INCAPACIDAD TEMPORAL) son retribuidas al 100% desde la baja en todos los casos, y no sólo por hospitalización o intervención quirúrgica.

En caso de no aportarse el oportuno parte de baja a partir del cuarto día (incluido), se adoptarán las medidas establecidas en el apartado siguiente.

b) Ausencias sin baja de IT:

No obstante lo anterior, se establecen **CUATRO DÍAS de ausencia justificadas**, sin baja de IT, a lo largo del año natural. De estos cuatro días, sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en **enfermedad o accidente y no den lugar a incapacidad temporal**.

Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia del personal que no queden debidamente justificadas darán lugar a una deducción proporcional de haberes, previa audiencia al interesado/a.

Si las ausencias, aún justificadas, son reiteradas, se valorará la situación entre los representantes sindicales y la Corporación, a instancia de cualquiera de las partes, y proponiendo conjuntamente la solución adecuada al caso.

Los supuestos de permiso por maternidad no precisarán la presentación de partes intermedios o de confirmación de baja.

Las faltas de asistencia al trabajo, totales o parciales, de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, tendrán la consideración de justificadas durante el tiempo y en las condiciones en que así se determine por los servicios sociales o de salud según proceda.

10. Descuentos por incumplimiento de jornada.

Firma 1 de 1
FULGENCIO GIMENO
ARRONIZ
08/02/2021
Secretario

| | | |
|--|---|-----------------------------|
| Para verificar la validez de este documento consulte la siguiente página web e introduzca el Código Seguro de Validación de este documento | | |
| Código Seguro de Validación | c42e380a48f74423a0a53a35c741dafa001 | Fecha documento: 11/01/2021 |
| Url de validación | https://oac.denia.es/va/inici/altres/verificador/index.aspx | |
| Metadatos | Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original | |





Las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia del personal que no queden debidamente justificadas, darán lugar a una reducción proporcional de haberes, de acuerdo con lo establecido en la normativa que regule dichas detracciones. No obstante, a solicitud del empleado, podrá detraerse de los días que le correspondan por asuntos propios o días compensatorios, en su caso. Todo ello sin perjuicio de lo indicado en el párrafo siguiente.

11. Recuperación de horas.

La diferencia en cómputo semanal entre la jornada que tenga que realizar el personal por razón del puesto que ocupe y la efectivamente prestada, podrá ser objeto de recuperación dentro del mismo mes natural en que se haya producido, o en los dos meses siguientes, de acuerdo con las necesidades del servicio. A tal efecto, la jefatura del servicio comunicará al servicio de Recursos Humanos el periodo en que se realizará dicha recuperación.

12. Realización de servicios fuera del horario ordinario.

Se distinguen dos supuestos:

- a) **Fuerza mayor:** Realización de horas fuera del horario habitual por motivos imprevistos excepcionales o circunstancias extraordinarias en situaciones sobrevenidas de carácter conyuntural exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, *siempre que no se cuente con el servicio mínimo de plantilla de personal necesaria en cada turno o se precise un refuerzo de personal superior al número de efectivos de plantilla.*

La realización de dichos servicios tendrá **carácter obligatorio** y se compensarán, o en su caso, se retribuirán, de la siguiente manera:

- **2 horas por hora en hora en día hábil.**
- **2, 5 horas por hora en día festivo o inhábil (sábados y domingos)."**

b) **Estructural-programada** por causas previstas o imprevistas que impidan al trabajador poder acabar la jornada en su horario habitual por acumulación de tareas, servicios extraordinarios programados o de carácter estructural por sustitución de turno o baja de personal. La realización de dichos servicios tiene **carácter voluntario**. Requerirán para su realización de la previa autorización del responsable del área y del concejal delegado, con indicación expresa de las tareas o actividades, así como, previsión de horas a realizar. Estos servicios deberán ficharse de forma diferenciada, conforme a las instrucciones que se especifiquen desde el servicio de Personal. Dichos servicios extraordinarios de carácter estructural/programados serán compensados o en su caso, retribuidos de siguiente manera:

- a) Servicios extraordinarios prestados en horas en hábil no nocturna: *hora por hora realizada.*
- b) Servicios extraordinarios prestados en horas nocturnas y en sábados (inhábiles): *hora y media por hora realizada*
- c) Servicios extraordinarios prestados en día festivo o domingo: *dos horas por hora realizada*

En ambos supuestos:

- Una vez finalizados los servicios extraordinarios, se deberá de comunicar al servicio de Personal el número de horas realizadas. Los excesos horarios que no se encuentren informados no se tendrán en cuenta a efectos de compensación de crédito horario.
- Las horas realizadas por estos motivos podrán ser compensadas dentro del mes natural en que se hayan realizado o en los dos meses siguientes, de acuerdo con el interés del trabajador y

Firma 1 de 1
FULGENCIO GIMENO
ARRONIZ
08/02/2021
Secretario

| | | |
|--|---|-----------------------------|
| Para verificar la validez de este documento consulte la siguiente página web e introduzca el Código Seguro de Validación de este documento | | |
| Código Seguro de Validación | c42e380a48f74423a0a53a35c741dafa001 | Fecha documento: 11/01/2021 |
| Url de validación | https://oac.denia.es/va/inici/altres/verificador/index.aspx | |
| Metadatos | Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original | |



teniendo en cuenta las necesidades del servicio, y como máximo hasta el 31 de diciembre del año correspondiente.

- No se compensarán estos servicios mientras existan ausencias y faltas de puntualidad y/o permanencia no justificadas, que no hayan sido recuperadas o no hayan sido detraídas de los haberes.

No es día inhábil o festivo, los servicios extraordinarios prestados en días hábiles libres del personal según cuadrante (no festivos ni inhábiles).

13. Alertas y Emergencias. En el marco de las actuaciones extraordinarias con motivo de fenómenos meteorológicos, costeros, sísmicos, así como, epidémicos como el presente, y otras circunstancias de fuerza mayor que obliguen a decretar por los servicios de **emergencia y alertas rojas**, sin perjuicio de un estudio más detallado y directrices de los centros de coordinación de emergencias y policía local, se establecen los siguientes criterios:

1º.- En principio y mientras la autoridad competente o centro de coordinación de emergencias, o Policía Local no decreta el cierre de las instalaciones municipales o imposibilidad de acceso a los mismos, los/las trabajadores/as deben acudir a sus centros de trabajo.

2º.- De no decretarse el cierre y ser imposible el acceso al centro de trabajo, el/la trabajador/a valorará el riesgo a su salud o integridad física en cada caso, tomando la decisión de acudir o no al centro de trabajo y comunicándola de forma inmediata al servicio.

3º.- La ausencia al trabajo por esta situación no penalizará disciplinariamente.

4º.- Según normativa vigente, el día de ausencia al trabajo podrá ser considerado permiso por asuntos particulares o ser descontado en el salario de forma proporcional, así también, ser recuperable dentro del año natural.

5º.- Se podrán adoptar servicios mínimos que permitan el refuerzo de los servicios prioritarios y esenciales presenciales que se precisen para dar respuesta a la alerta o emergencia, priorizando en estas alertas la modalidad de teletrabajo en aquellos puestos y servicios en que fuera compatible.

5. Asistencia a cursos de formación propios o asimilados. *Desarrollada por las INSTRUCCIONES MUNICIPALES en desarrollo RD 462/ 2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio de comisiones, asistencias y licencias indemnizables de aplicación a partir del 1 de enero de 2019, aprobadas por Junta de Gobierno Local del 27 de diciembre de 2018*

CAPITULO II VACACIONES

Artículo 8. Es aplicable al permiso de vacaciones lo establecido en el **Decreto 42/2019 de 22 de marzo, del Consell, de regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalitat. [2019/3204 (DOGV 8518, 31 de marzo de 2019) (modificada redacción art. 50 del TREBEP según nueva redacción Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado.)**.

“(…)Artículo 50. Duración de las vacaciones.

1. Vacaciones de los funcionarios públicos.

1. Los funcionarios públicos tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

| | | |
|--|---|-----------------------------|
| Para verificar la validez de este documento consulte la siguiente página web e introduzca el Código Seguro de Validación de este documento | | |
| Código Seguro de Validación | c42e380a48f74423a0a53a35c741dafa001 | Fecha documento: 11/01/2021 |
| Url de validación | https://oac.denia.es/va/inici/altres/verificador/index.aspx | |
| Metadatos | Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original | |





En el supuesto de haber completado los años de antigüedad que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- a) A partir de los quince años de servicio: veintitrés días hábiles.
- b) A partir de los veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.
- c) A partir de los veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.
- d) A partir de los treinta años de servicio: veintiséis días hábiles

2. Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

3. El período de vacaciones funcionarios públicos **no puede ser sustituido por una cuantía económica**. En los casos de renuncia voluntaria deberá garantizarse en todo caso el disfrute de las vacaciones devengadas.

No obstante lo anterior, **en los casos de conclusión de la relación de servicios de los funcionarios públicos por causas ajenas a la voluntad de estos, tendrán derecho a solicitar el abono de una compensación económica** por las vacaciones devengadas y no disfrutadas; y en particular, en los casos de jubilación por incapacidad permanente o por fallecimiento, hasta un máximo de dieciocho meses.

Art. 51 Régimen de disfrute de las vacaciones.

1. Las vacaciones anuales retribuidas, previa solicitud del personal, podrán disfrutarse a lo largo de todo el año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, si bien, deberán tenerse en cuenta los siguientes criterios.

- a) Al menos la mitad de los días de vacaciones anuales deberán ser disfrutados, preferentemente, durante los meses de junio a septiembre.
- b) Las vacaciones se disfrutarán en periodos mínimos de siete días naturales consecutivos.
- c) No obstante lo anterior, 7 días del total de las vacaciones que correspondan, podrán disfrutarse de forma independiente, sin que resulte de aplicación las limitaciones previstas en las letras a) y b).
- d) En cualquier caso, el personal funcionario tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, no pudiendo quedar condicionado este derecho por la necesidad del servicio.

2. El personal podrá solicitar la interrupción del período vacacional durante el tiempo que medie hospitalización justificada no voluntaria que no conlleve incapacidad temporal, pudiendo disfrutar posteriormente los días que le resten de vacaciones de acuerdo con lo previsto en el apartado anterior.

3. En los términos previstos en el artículo 71.2 de la LOGFPV, cuando las situaciones de incapacidad temporal, permisos por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo, impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional este se viera interrumpido por sobrevenir una de dichas situaciones, este periodo se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

4. Las vacaciones no podrán, en ningún caso, ser sustituidas por compensaciones económicas.

Firma 1 de 1
FULGENCIO GIMENO
ARRONIZ
08/02/2021
Secretario

| | | | | |
|--|--|---|--|-----------------------------|
| | Para verificar la validez de este documento consulte la siguiente página web e introduzca el Código Seguro de Validación de este documento | | | |
| | Código Seguro de Validación | c42e380a48f74423a0a53a35c741dafa001 | | Fecha documento: 11/01/2021 |
| | Url de validación | https://oac.denia.es/va/inici/altres/verificador/index.aspx | | |
| | Metadatos | Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original | | |

No obstante lo anterior, cuando se produzca el cese del personal interino antes de completar el año de servicio y no pudiera disfrutar de las vacaciones por necesidades del servicio, tendrá derecho al abono de la parte proporcional de sus vacaciones con cargo al organismo en la que hubiera prestado sus servicios. En caso de que la causa del cese viniera motivada por un nuevo nombramiento como personal funcionario interino de la Administración de la Generalitat se computarán los servicios prestados como personal interino a efectos del cómputo del período de vacaciones en el nuevo destino, sin que proceda abono alguno por compensación.

5. En el supuesto de jubilación, los 22 días hábiles de vacaciones se disfrutarán en proporción al tiempo trabajado durante el año natural de la misma, mientras que los días adicionales de vacaciones por antigüedad, se podrán disfrutar íntegramente antes de la fecha de jubilación, sin que se aplique el referido criterio de proporcionalidad.

Artículo 52. Solicitud de vacaciones

1. El personal que desee disfrutar de sus vacaciones en el período estival elevará, antes del 1 de mayo, al responsable de su unidad administrativa, una comunicación formal en la que expresará su opción personal de disfrute de vacaciones. El resto del personal deberá solicitarlas con un mes de antelación a la fecha prevista para su inicio.

2. Recibidas las opciones, el órgano competente resolverá, con quince días de antelación a la fecha de inicio prevista, teniendo en cuenta el equilibrio necesario para que los servicios se presten con normalidad.

3. En el caso de que se desee alterar el período de vacaciones ya concedido, se podrá solicitar la modificación mediante petición formal dirigida al órgano competente en materia de personal, tramitada a través de la persona responsable de su unidad, quien deberá informar sobre la oportunidad de conceder lo solicitado.

4. La denegación del período de vacaciones solicitado deberá ser motivada.

Artículo 53. Excepciones al régimen general de vacaciones.

El órgano competente de la conselleria u organismo, previa negociación con la representación sindical, podrá establecer las excepciones oportunas al régimen general de vacaciones anuales y fijar los turnos de estas que resulten adecuados, a propuesta razonada de la persona responsable de la unidad administrativa de que se trate, en aquellos servicios que, por la naturaleza y peculiaridad de sus funciones, requieran un régimen especial. En ningún caso podrá minorarse la duración total de las mismas.

Artículo 54. Derechos relacionados con el período vacacional

1. Las personas con hijas e hijos menores de 14 años tendrán preferencia para la elección del disfrute de las vacaciones durante los periodos escolares no lectivos. Asimismo, la preferencia de elección se aplicará al personal que tenga a su cargo personas mayores de 65 años o con diversidades funcionales en situación de dependencia.

En caso de que en una unidad administrativa haya varias personas con derecho a la preferencia prevista en el párrafo anterior, elegirá la de más antigüedad en la Administración, estableciéndose en lo sucesivo un ciclo rotativo entre todas las personas afectadas.

2. En todo caso el personal tendrá derecho a adaptar el disfrute de sus vacaciones en caso de embarazo, víctimas de violencia de género y de actividad terrorista. (...)"

| | | |
|--|---|-----------------------------|
| Para verificar la validez de este documento consulte la siguiente página web e introduzca el Código Seguro de Validación de este documento | | |
| Código Seguro de Validación | c42e380a48f74423a0a53a35c741dafa001 | Fecha documento: 11/01/2021 |
| Url de validación | https://oac.denia.es/va/inici/altres/verificador/index.aspx | |
| Metadatos | Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original | |



**CAPITULO III
 PERMISOS**

Artículo 9. Normativa aplicable: Es aplicable al régimen de permisos el *Decreto 42/2019, de de 22 de marzo, del Consell, de regulació de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalitat. [2019/3204 (DOGV 8518, 31 de marzo de 2019)*

“(…)Artículo 20. Permisos del personal funcionario

El personal, previa comunicación al órgano competente, podrá disfrutar de los permisos establecidos en los artículos siguientes en los términos previstos en los mismos, no siendo necesaria la autorización con carácter previo, excepto en el supuesto previsto en el artículo 40 del Decreto.

Salvo que se establezca expresamente otra cosa el disfrute de los permisos determinados por un hecho causante se iniciará el primer día laborable tras dicho hecho.

Artículo 21. Permiso por matrimonio o unión de hecho

1. El personal podrá disfrutar de quince días naturales y consecutivos por razón de matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunitat Valenciana o en cualquier otro registro público oficial de uniones de hecho.

2. 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 de la Comunitat Valenciana.

3. El personal que disfrute de este permiso por inscripción en un registro de uniones de hecho no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona.

4. Asimismo, el personal tendrá derecho a permiso, tanto por el día de la celebración de su matrimonio o inscripción de su unión de hecho, como por el de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Si el lugar en el que se realiza la celebración superara la distancia de 375 kilómetros, computados desde la localidad de residencia de dicho personal, el permiso será de dos días naturales consecutivos.

Artículo 22. Permiso por técnicas prenatales y de preparación al parto

1. Cuando deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, se concederá permiso por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas para la preparación al parto de las funcionarias embarazadas.

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

Artículo 23. Permiso por cuestiones relacionadas con la adopción o acogimiento o guarda con fines de adopción

En los casos de adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción se tendrá permiso para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación, así como para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 24. Permiso por nacimiento para la madre biológica

Firma 1 de 1
 Fulgencio Gimeno Arroniz
 08/02/2021
 Secretario

| | | |
|--|---|-----------------------------|
| Para verificar la validez de este documento consulte la siguiente página web e introduzca el Código Seguro de Validación de este documento | | |
| Código Seguro de Validación | c42e380a48f74423a0a53a35c741dafa001 | Fecha documento: 11/01/2021 |
| Url de validación | https://oac.denia.es/va/inici/altres/verificador/index.aspx | |
| Metadatos | Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original | |



Este permiso se concederá en los términos y condiciones previstos en el artículo 49, a) del TREBEP.

“(…) a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

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

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.(…)”

Artículo 25. Permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente.

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados siguientes, este permiso se concederá en los términos y condiciones previstos en el artículo 49, b) del TREBEP.

“(…) b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas.

Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

Firma 1 de 1
FULGENCIO GIMENO
ARRONIZ
08/02/2021
Secretario

| | | |
|--|---|-----------------------------|
| Para verificar la validez de este documento consulte la siguiente página web e introduzca el Código Seguro de Validación de este documento | | |
| Código Seguro de Validación | c42e380a48f74423a0a53a35c741dafa001 | Fecha documento: 11/01/2021 |
| Url de validación | https://oac.denia.es/va/inici/altres/verificador/index.aspx | |
| Metadatos | Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original | |





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, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año. (...)

Artículo 26. Disfrute a tiempo parcial de los permisos por nacimiento para la madre biológica y por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente.

1. Los permisos por nacimiento para la madre biológica y por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrán disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial.

2. Para que puedan disfrutarse a tiempo parcial, la persona interesada deberá solicitarlo con una antelación de quince días hábiles, acompañando informe de la persona responsable de la unidad administrativa en que estuviera destinada, en el que se acredite que quedan debidamente cubiertas las necesidades del servicio.

El órgano competente, a la vista de la solicitud y del informe correspondiente, dictará resolución con una antelación mínima de cinco días naturales a la fecha de disfrute pretendida. La falta de resolución expresa en el plazo antedicho tendrá efectos estimatorios.

Dicha solicitud podrá realizarse tanto al inicio del descanso correspondiente como en un momento posterior y podrá extenderse a todo el período de descanso o a parte del mismo, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado siguiente.

3. El disfrute a tiempo parcial del permiso se ajustará a las siguientes reglas:

a) Este derecho podrá ser ejercido por cualquiera de las dos personas progenitoras, y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del periodo de descanso.

En el supuesto de nacimiento, la madre biológica no podrá hacer uso de esta modalidad del permiso durante las seis semanas inmediatas posteriores al parto, que serán de descanso obligatorio.

b) El período de disfrute se aplicará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice, la cual se fijará a elección de la persona interesada no pudiendo ser inferior, en ningún caso, a la mitad de su jornada ordinaria, ni superar la duración establecida para el permiso.

c) El disfrute del permiso será ininterrumpido. Una vez acordado solo podrá modificarse por iniciativa de la persona interesada y únicamente por causas relacionadas con su salud o la de la menor o el menor.

d) Durante el período de disfrute del permiso a tiempo parcial no podrá la persona beneficiaria prestar servicios extraordinarios fuera de la jornada de trabajo que realice como consecuencia de la concesión de este permiso.

4. Cuando las necesidades del servicio lo permitan se concederá a la o al interesado la parte de jornada solicitada para el disfrute del permiso a tiempo parcial que convenga a sus intereses personales.

Firma 1 de 1
FULGENCIO GIMENO
ARRONIZ
08/02/2021
Secretario

Para verificar la validez de este documento consulte la siguiente página web e introduzca el Código Seguro de Validación de este documento

Código Seguro de Validación: c42e380a48f74423a0a53a35c741dafa001 Fecha documento: 11/01/2021

Url de validación: <https://oac.denia.es/va/inici/altres/verificador/index.aspx>

Metadatos: Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



5. El permiso a tiempo parcial será incompatible con el disfrute simultáneo por la misma persona de los permisos previstos por lactancia, nacimiento de hijas o hijos prematuros y con la reducción de jornada por razones de guarda legal.

Artículo 27. Permiso por lactancia

Este permiso se concederá en los términos y condiciones previstos en el artículo 48, f) del TREBEP.

“(…) f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los funcionarios, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple. (…)”

Artículo 28. Permiso por nacimiento de hijas o hijos prematuros

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.

Artículo 29. Permiso por cuidado de hijo o hija menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave

1. Los órganos competentes en materia de personal podrán conceder, siempre que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente trabajen, una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado del hijo o hija menor de edad afectado por cáncer o por otra enfermedad grave.

2. El cáncer u otra enfermedad grave de la persona menor deberá implicar un ingreso hospitalario de larga duración que requiera su cuidado directo, continuo y permanente. Se considerarán también como situaciones protegidas:

- a) La continuación del tratamiento médico o cuidado del menor en el domicilio tras el diagnóstico y hospitalización por cáncer o enfermedad grave.
- b) Cuando exista una recaída o agudización del menor por el cáncer o la misma enfermedad grave, incluidos aquellos supuestos en los que no sea necesario un nuevo ingreso hospitalario, y requieran de un cuidado directo, continuo y permanente.

3. La acreditación de que el menor padece cáncer u otra enfermedad grave, así como la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad, se efectuará mediante informe del personal facultativo responsable de la asistencia médica de la persona afectada por la enfermedad.

En los supuestos de recaída o agudización del cáncer o de la misma enfermedad grave, deberá aportarse nuevo informe médico del personal facultativo que asista al menor en el que se acredite esta circunstancia y la necesidad de cuidados directos, continuos y permanentes.

4. El personal que tenga derecho al permiso regulado en este artículo percibirá sus retribuciones íntegras, con independencia de la reducción de jornada autorizada.

Firma 1 de 1
FULGENCIO GIMENO
ARRONIZ
08/02/2021
Secretario

| | | |
|--|---|-----------------------------|
| Para verificar la validez de este documento consulte la siguiente página web e introduzca el Código Seguro de Validación de este documento | | |
| Código Seguro de Validación | c42e380a48f74423a0a53a35c741dafa001 | Fecha documento: 11/01/2021 |
| Url de validación | https://oac.denia.es/va/inici/altres/verificador/index.aspx | |
| Metadatos | Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original | |





No obstante, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a esta reducción de jornada o, en su caso, puedan tener la condición de persona beneficiaria de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, se tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la otra persona progenitora, adoptante o acogedora de carácter preadoptivo o permanente no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como persona beneficiaria de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, solo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos progenitores tengan la condición de personal empleado público y presten servicios en el mismo órgano o entidad, se podrá limitar el ejercicio simultáneo de esta reducción de jornada por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

5. La reducción de jornada podrá concederse hasta un porcentaje máximo del 99 % cuando se trate de un ingreso hospitalario ocasionado por el cáncer u otra enfermedad grave, así como cuando se esté en una fase crítica del tratamiento según conste en el informe médico.

En el resto de casos no incluidos en el párrafo anterior, el porcentaje de reducción de jornada podrá ser de hasta el 75 %.

Siempre que resulte compatible con el correcto funcionamiento de los servicios se podrá autorizar que la reducción de jornada se acumule en jornadas completas por el tiempo que resulte estrictamente necesario según informe médico.

6. El permiso se concederá por un periodo inicial de hasta un mes.

No obstante, mientras subsista la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente se prorrogará por periodos de hasta dos meses y, como máximo, hasta que la o el menor cumpla los dieciocho años.

En el caso de que el informe médico determine la necesidad de un tiempo inferior o superior, se concederá por el periodo indispensable que conste en el informe.

La concesión de las sucesivas prórrogas requerirá en cada caso previa solicitud de la persona interesada, a la que deberá acompañar un nuevo informe médico actualizado que acredite la necesidad de los cuidados del o de la menor.

Artículo 30. Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija

Este permiso se concederá en los términos y condiciones previstos en el artículo 49, c) del TREBEP.

"(...) c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio.

Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los

Firma 1 de 1
FULGENCIO GIMENO
ARRONIZ
08/02/2021
Secretario

Para verificar la validez de este documento consulte la siguiente página web e introduzca el Código Seguro de Validación de este documento

Código Seguro de Validación: c42e380a48f74423a0a53a35c741dafa001 Fecha documento: 11/01/2021

Url de validación: <https://oac.denia.es/va/inici/altres/verificador/index.aspx>

Metadatos: Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original



doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

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

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.(...)"

Artículo 31. Disposiciones comunes a determinados permisos

1. En los permisos por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento y del progenitor diferente a la madre biológica, el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos del personal durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

2. El personal que haya hecho uso de los permisos citados en el apartado anterior, tendrá derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

Artículo 32. Permiso por estado de gestación

Las empleadas públicas en estado de gestación disfrutarán de un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto.

En el supuesto de gestación múltiple este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha del parto.

Firma 1 de 1
FULGENCIO GIMENO
ARRONIZ
08/02/2021
Secretario

Para verificar la validez de este documento consulte la siguiente página web e introduzca el Código Seguro de Validación de este documento

Código Seguro de Validación c42e380a48f74423a0a53a35c741dafa001 Fecha documento: 11/01/2021

Url de validación <https://oac.denia.es/va/inici/altres/verificador/index.aspx>

Metadatos Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original





Artículo 33. Permiso por deberes relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

1. El personal podrá acudir durante su jornada laboral, por necesidades propias o de menores, personas mayores o con diversidad funcional física, psíquica o sensorial, a su cargo, a:

- a) Consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante el tiempo indispensable para su realización.
- b) Reuniones de coordinación y tutorías de sus centros de educación especial.
- c) Consultas de apoyo adicional en el ámbito socio-sanitario. Asimismo, podrá acudir por el tiempo indispensable durante su jornada laboral a consultas, tratamientos y exploraciones médicas del cónyuge o pareja de hecho, cuando se acredite documentalmente la necesidad de asistir con acompañante.

2. Las ausencias parciales al puesto de trabajo como consecuencia de la asistencia a situaciones recogidas en el punto anterior, durarán el tiempo indispensable para su realización, considerándose como de trabajo efectivo siempre que la ausencia se limite al tiempo necesario y se justifique documentalmente por el personal funcionario su asistencia y la hora de la cita.

3. El personal tendrá permiso para ausentarse de su puesto de trabajo para asistir a las tutorías o a cualquier otro requerimiento del centro escolar de sus hijas e hijos.

Estas ausencias durarán el tiempo indispensable para su realización y se considerarán de trabajo efectivo 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.

4. Asimismo, en caso de interrupción del embarazo, la empleada pública tendrá derecho a seis días naturales y consecutivos a partir del hecho causante, siempre y cuando no se encuentre en situación de incapacidad temporal.

Artículo 34. Permiso por fallecimiento

1. Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

2. Cuando se trate de fallecimiento de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

3. Los días en que se haga uso de este permiso deberán ser consecutivos e inmediatamente posteriores al hecho causante.

Únicamente se computará como permiso el día del fallecimiento cuando la persona no inicie la jornada de trabajo que le correspondiera realizar ese día.

4. Para el cómputo de los plazos en la misma o distinta localidad se tomará como referencia el término municipal de la residencia habitual de la persona solicitante.

Artículo 35. Permiso por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario.

1. Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Firma 1 de 1
 Fulgencio Gimeno Arroniz
 08/02/2021
 Secretario

| | | |
|--|---|-----------------------------|
| Para verificar la validez de este documento consulte la siguiente página web e introduzca el Código Seguro de Validación de este documento | | |
| Código Seguro de Validación | c42e380a48f74423a0a53a35c741dafa001 | Fecha documento: 11/01/2021 |
| Url de validación | https://oac.denia.es/va/inici/altres/verificador/index.aspx | |
| Metadatos | Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original | |



2. Cuando se trate de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

3. Se tendrá derecho a este permiso cada vez que se acredite nuevamente una situación de gravedad de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3.i del decreto 42/2019.:

(...) Art. 3 i) La enfermedad grave deberá acreditarse mediante justificante de hospitalización en institución sanitaria o domiciliaria que incluya la duración de la misma; justificante médico de la intervención quirúrgica sin hospitalización que incluya el periodo de reposo domiciliario; o informe expedido por el facultativo responsable del paciente en el que conste la gravedad de la enfermedad cuando no exista hospitalización(...).”

4. Para el cómputo de los plazos en la misma o distinta localidad se tomará como referencia el término municipal de la residencia habitual de la persona solicitante.

Artículo 36. Permiso por exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud.

El personal dispondrá de permiso durante el día del examen para concurrir a pruebas selectivas para el ingreso en cualquier administración pública, a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, aunque la realización del ejercicio sea compatible con la jornada laboral. Se entienden incluidos en este permiso los exámenes parciales siempre que tengan carácter eliminatorio.

Artículo 37. Permiso por traslado de domicilio habitual

1. El personal dispondrá de un día por traslado de su domicilio sin cambio de localidad de residencia, aportando justificante acreditativo.

2. Cuando exista cambio de localidad de residencia, este permiso será de dos días.

Artículo 38. Permiso por deber inexcusable

1. Se tendrá derecho al tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal.

2. A título enunciativo y no limitativo, se entenderá por deber de carácter público y personal:

a) Citaciones de juzgados y tribunales de justicia u otro tipo de comparecencias obligatorias ante los mismos, debidamente acreditadas mediante certificado de comparecencia expedido por letrado de la administración de justicia, así como citaciones de comisarías o de cualquier otro organismo oficial.

b) Cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.

c) Asistencia a reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos cuando deriven estrictamente del cargo electivo de concejala o concejal, así como de diputada o diputado.

d) Asistencia como miembro a las sesiones de un tribunal de selección o provisión, con nombramiento de la autoridad pertinente.

e) Otras obligaciones que necesariamente deban atenderse en horario laboral y que en caso de incumplimiento generen a la persona interesada una responsabilidad de orden civil, penal o administrativa, siempre que queden debidamente acreditadas.

Artículo 39. Permiso por funciones representativas y formación

Se concederán permisos para realizar funciones sindicales, de formación o de representación del personal, en los términos en que se establece en la normativa vigente.

Artículo 40. Permiso por asuntos propios

1. Cada año natural, y hasta el día 15 de febrero del año siguiente, se podrá disfrutar de hasta 6 días por asuntos propios o particulares, así como de los días adicionales.

Firma 1 de 1
FULGENCIO GIMENO
ARRONIZ
08/02/2021
Secretario

| | | |
|--|---|-----------------------------|
| Para verificar la validez de este documento consulte la siguiente página web e introduzca el Código Seguro de Validación de este documento | | |
| Código Seguro de Validación | c42e380a48f74423a0a53a35c741dafa001 | Fecha documento: 11/01/2021 |
| Url de validación | https://oac.denia.es/va/inici/altres/verificador/index.aspx | |
| Metadatos | Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original | |





2. El personal distribuirá dichos días a su conveniencia, teniendo en cuenta que su disfrute no deberá afectar a la adecuada atención al servicio público, por lo que requerirán autorización previa. La solicitud se dirigirá a la correspondiente unidad de personal y su denegación deberá ser motivada acreditando el posible perjuicio que se ocasionaría a la organización con su concesión. En cualquier caso, el personal funcionario tendrá derecho a disfrutar de los días por asuntos particulares dentro del año natural al que correspondan, no pudiendo quedar condicionado este derecho por la necesidad de autorización previa prevista en el párrafo anterior.

3. Las personas con hijas o hijos menores de 14 años tendrán preferencia para la elección de los días por asuntos particulares durante los periodos escolares no lectivos. Asimismo, la preferencia de elección se aplicará al personal que tenga a su cargo personas mayores de 65 años o con diversidades funcionales en situación de dependencia.

4. La Administración, previa negociación con la representación sindical, podrá dictar las normas oportunas, durante el primer trimestre del año, para que el disfrute de estos días no repercuta negativamente en la adecuada prestación de los servicios.

5. El personal funcionario interino podrá disfrutar de dicho permiso a razón de un día por cada dos meses completos trabajados en la administración de la Generalitat. Los periodos trabajados en diversos contratos o nombramientos de la misma, dentro del mismo año, que no hayan dado lugar al disfrute de uno de esos días o de los días adicionales que, en su caso, correspondan, se podrán acumular al objeto de hacer efectivo este permiso. Cuando necesidades del servicio debidamente acreditadas, impidan el disfrute de estos días acumulados, se tendrá derecho al abono de los mismos.

6. Los días de asuntos propios anuales podrán ser acumulados a los permisos por nacimiento, lactancia, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica, aun habiendo expirado ya el año a que tal período corresponda.

7. Los 6 días anuales de asuntos propios corresponderán por año natural de prestación de servicios efectivos. En los casos de licencia sin retribución o de reingreso, cuando el tiempo de servicios prestados fuese menor, se disfrutarán un número de días proporcional al tiempo trabajado, a razón de un día por cada dos meses trabajados, redondeándose al alza a favor del personal solicitante. Esta previsión no se aplicará al supuesto de reingreso después de haber disfrutado de una excedencia por cuidado de hijas e hijos o familiares, situación que se entenderá como de trabajo efectivo.

8. Además de los días por asuntos propios que se establezcan, el personal tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

9. En el supuesto de jubilación del personal, el régimen de aplicación será el siguiente:
 a) Los 6 días de asuntos propios se disfrutarán en proporción al tiempo trabajado durante el año natural de la jubilación.
 b) Los días adicionales de asuntos propios por antigüedad, se podrán disfrutar íntegramente antes de la fecha de jubilación, sin que se aplique el criterio de proporcionalidad previsto en el apartado anterior.
 c) Los días compensatorios previstos en el artículo siguiente, se disfrutarán si la festividad por la que se concede el permiso queda comprendida dentro del periodo trabajado antes de la fecha de jubilación.(...)"

Firma 1 de 1
FULGENCIO GIMENO
ARRONIZ
08/02/2021
Secretario

| | | |
|--|---|-----------------------------|
| Para verificar la validez de este documento consulte la siguiente página web e introduzca el Código Seguro de Validación de este documento | | |
| Código Seguro de Validación | c42e380a48f74423a0a53a35c741dafa001 | Fecha documento: 11/01/2021 |
| Url de validación | https://oac.denia.es/va/inici/altres/verificador/index.aspx | |
| Metadatos | Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original | |



CAPÍTULO IV LICENCIAS

Artículo 10. Es aplicable al régimen de las licencias los art. 42 al 49 del Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, de regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalitat. [2019/3204] (DOGV núm. 8518 de 31.03.2019) Ref. Base Datos 002945/2019; normativa complementada por la regulación municipal recogida en las Instrucciones aprobadas por Junta de Gobierno Local de 27 de diciembre de 2018, que regulan en desarrollo del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, de indemnizaciones por razón del servicio en las comisiones de servicios, licencias y asistencias.

“(…)Artículo 42. Licencias del personal funcionario

El personal funcionario, previa autorización, podrá disfrutar de las licencias establecidas en los artículos siguientes.

Sección 1ª. Licencias retribuidas

Artículo 43. Licencia por cursos externos

1. *El órgano competente en materia de personal de la conselleria o entidad en que presta servicios la persona solicitante, cuando no lo impidan las necesidades del servicio, podrá conceder licencia retribuida, con un límite máximo de cuarenta horas al año, para la asistencia a cursos distintos de los contemplados en el artículo 12.2 de este decreto (*) cuyo contenido esté directamente relacionado con las funciones del puesto de trabajo o la carrera profesional administrativa de la persona solicitante.*

2. *A la solicitud de la licencia deberá acompañarse:*

- a) *Documentación justificativa del curso, en la que deberán figurar las materias que se imparten, el horario y su duración.*
- b) *Informe favorable del órgano de la conselleria o entidad del que dependa la persona interesada justificando la necesidad de la asistencia a dichos cursos de acuerdo con lo previsto en el punto anterior.*

3. *La denegación de la licencia deberá ser motivada.*

4. *Durante los permisos de nacimiento, del progenitor diferente de la madre biológica y excedencias por cuidado de familiares, el personal podrá participar en estos cursos.*

()Art. 12.2 decreto 42/2019: El tiempo de asistencia a las acciones formativas, seminarios o jornadas de formación organizados por el órgano de la Generalitat competente en materia de formación o por las organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo Administración-Sindicatos en materia de formación continua, computará como tiempo de trabajo a todos los efectos si tienen lugar dentro de la jornada laboral, no siendo objeto de recuperación, e incluirá el tiempo necesario para el desplazamiento hasta el lugar de impartición.*

Artículo 44. Licencia por estudios

1. *La Dirección general competente en materia de función pública, cuando no lo impidan las necesidades del servicio, podrá conceder licencia de hasta doce meses de duración para la realización de acciones formativas en materias directamente relacionadas con las funciones del puesto o la carrera profesional administrativa de la persona solicitante y que no estén comprendidas en el artículo anterior.*

2. *A la solicitud de la licencia deberá acompañarse:*

| | | |
|--|---|-----------------------------|
| Para verificar la validez de este documento consulte la siguiente página web e introduzca el Código Seguro de Validación de este documento | | |
| Código Seguro de Validación | c42e380a48f74423a0a53a35c741dafa001 | Fecha documento: 11/01/2021 |
| Url de validación | https://oac.denia.es/va/inici/altres/verificador/index.aspx | |
| Metadatos | Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original | |





a) Documentación acreditativa de la acción formativa, en la que deberán figurar las materias que se imparten y su duración.

b) Informe favorable del órgano competente en materia de personal de la conselleria u entidad correspondiente en el que se justifique la conveniencia de la asistencia a dicha acción formativa de acuerdo con lo previsto en el punto anterior.

3. Durante el disfrute de esta licencia se tendrá derecho exclusivamente a la percepción de las retribuciones básicas.

4. Al finalizar el período de licencia por estudios el personal beneficiario presentará a la dirección general competente en materia de función pública certificación acreditativa de los estudios realizados.

La no presentación por parte de la persona interesada de dicha documentación implicará la obligación de reintegrar las retribuciones percibidas.

5. La licencia se podrá conceder cada cinco años, siempre que estos se hayan prestado en servicio activo ininterrumpidamente.

6. Igualmente, se concederá esta licencia a quienes sean nombrados personal funcionario en prácticas que ya estuviesen prestando servicios remunerados en la Administración de la Generalitat como personal funcionario de carrera o interino durante el tiempo que se prolongue el curso selectivo o periodo de prácticas, percibiendo las retribuciones que correspondan de conformidad con la normativa vigente.

A estos efectos, la persona interesada deberá solicitar la licencia a la dirección general competente en materia de función pública, aportando la correspondiente documentación acreditativa.

En este supuesto no serán de aplicación las previsiones de los apartados 2 a 5 del presente artículo.

Artículo 45. Licencia por participación en programas acreditados de cooperación internacional

1. La dirección general competente en materia de función pública, podrá autorizar licencias para la participación voluntaria, por un periodo no superior a seis meses, en misiones o programas de cooperación internacional al servicio de organismos internacionales, gobiernos o entidades públicas extranjeras, siempre que conste el interés de la Administración en su participación, así como el del organismo, gobierno o entidad que lo solicite.

2. A la solicitud deberá acompañarse la documentación referida al programa en la que conste la participación de la persona interesada, así como informe favorable del órgano competente en materia de cooperación internacional.

3. Durante el tiempo de duración de la licencia, las retribuciones de la persona participante correrán a cargo de la conselleria u organismo en la que preste sus servicios.

4. Finalizada la actividad voluntaria, se aportará certificación del organismo, gobierno o entidad, en la que se acredite el efectivo cumplimiento de la actividad.

Sección 2.ª Licencias sin retribución

Artículo 46. Disposiciones comunes a las licencias sin retribución

1. Las licencias sin retribución, en cualquier caso, deberán comprender períodos continuados e ininterrumpidos.

Firma 1 de 1
FULGENCIO GIMENO
ARRONIZ
08/02/2021
Secretario

| | | |
|--|---|-----------------------------|
| Para verificar la validez de este documento consulte la siguiente página web e introduzca el Código Seguro de Validación de este documento | | |
| Código Seguro de Validación | c42e380a48f74423a0a53a35c741dafa001 | Fecha documento: 11/01/2021 |
| Url de validación | https://oac.denia.es/va/inici/altres/verificador/index.aspx | |
| Metadatos | Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original | |



2. Para poder solicitar una nueva licencia será necesario que transcurran, como mínimo, tres días laborables entre el período que se solicita y el anteriormente disfrutado.

Artículo 47. Licencias por interés particular

1. Con una duración máxima de seis meses cada tres años, la dirección general competente en materia de función pública, previo informe del órgano competente en materia de personal podrá conceder licencia por interés particular.

2. Esta licencia se solicitará ante el órgano competente en materia de personal, con una antelación mínima de un mes respecto de su fecha de inicio, salvo casos excepcionales que deberán quedar debidamente justificados. Su denegación deberá ser motivada.

Salvo en los casos excepcionales a que se refiere el párrafo anterior, el órgano competente en materia de personal deberá informar la licencia y remitirla a la dirección general competente en materia de función pública con quince días de antelación a la fecha de inicio a fin de que dicha emita la resolución con carácter previo a la citada fecha.

Cuando se haya acreditado la imposibilidad de solicitar la licencia con la antelación prevista en el párrafo anterior, el informe del órgano competente en materia de personal previsto en el apartado 1, deberá hacer constar de forma expresa que la justificación aportada por la persona interesada es correcta.

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

Artículo 48. Licencia por enfermedad de familiares o cualquier persona que legalmente se encuentre bajo su guarda o custodia

1. En el caso de que el cónyuge, pareja de hecho, familiar en línea directa o colateral hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, que conviva con la persona solicitante, o cualquier persona que, legalmente, se encuentre bajo su guarda o custodia, padezca enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada, podrá solicitarse una licencia, con una duración máxima de un año por cada sujeto causante. El inicio de cada nueva licencia por distinto sujeto causante pondrá fin a la licencia que viniera disfrutándose hasta ese momento.

2. A los efectos indicados, la enfermedad deberá ser acreditada con los informes médicos correspondientes.

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

Artículo 49. Licencia para perfeccionamiento profesional

1. La dirección general competente en materia de función pública, a solicitud de la persona interesada, podrá conceder licencias no retribuidas, de una duración máxima de tres meses al año, para la asistencia a otros cursos de perfeccionamiento profesional no contemplados en los artículos 43 y 44 de este decreto, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

Firma 1 de 1
FULGENCIO GIMENO
ARRONIZ
08/02/2021
Secretario

| | | |
|--|---|-----------------------------|
| Para verificar la validez de este documento consulte la siguiente página web e introduzca el Código Seguro de Validación de este documento | | |
| Código Seguro de Validación | c42e380a48f74423a0a53a35c741dafa001 | Fecha documento: 11/01/2021 |
| Url de validación | https://oac.denia.es/va/inici/altres/verificador/index.aspx | |
| Metadatos | Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original | |



2. Su concesión requerirá informe favorable del órgano competente en materia de personal de la conselleria o entidad en la que presta servicios la persona interesada.(...)

CAPITULO V

Disposiciones comunes a Permisos y Licencias:

Con carácter general, los permisos, excepto el de paternidad, interrupción del embarazo y matrimonio o unión de hecho, deberán solicitarse, al menos, con cinco días hábiles de antelación; salvo los casos de urgente necesidad en los que no será necesario el cumplimiento de citado preaviso.

DILIGENCIA para hacer constar que el presente Texto consolidado de Calendario Laboral municipal que recoge la normativa estatal y autonómica vigente, así como, municipal, que regula las condiciones laborales del jornada, horarios, permisos, licencias y vacaciones, aplicable al personal del Ayuntamiento de Dénia ha sido aprobado por Junta de Gobierno Local el 27 de enero de 2021, previa negociación en Mesa General de Negociación el pasado día 21 de enero de 2021.

El secretario municipal

Fulgencio Gimeno Arróniz
 Dénia a la fecha de la firma electrónica.

Firma 1 de 1
 FULGENCIO GIMENO
 ARRONIZ
 08/02/2021
 Secretario

| | | |
|--|---|-----------------------------|
| Para verificar la validez de este documento consulte la siguiente página web e introduzca el Código Seguro de Validación de este documento | | |
| Código Seguro de Validación | c42e380a48f74423a0a53a35c741dafa001 | Fecha documento: 11/01/2021 |
| Url de validación | https://oac.denia.es/va/inici/altres/verificador/index.aspx | |
| Metadatos | Origen: Origen administración Estado de elaboración: Original | |

