

Conselleria d'Educació, Cultura i Esport

DECRET 234/2022, de 30 de desembre, del Consell, pel qual es regulen les condicions de treball del personal docent no universitari funcional que depèn de la Conselleria d'Educació, Cultura i Esport: permisos i llicències. [2022/13147]

ÍNDEX

Preàmbul
Capítol I. Disposicions generals
Article 1. Objecte i àmbit d'aplicació
Article 2. Definicions
Article 3. Acreditacions
Article 4. Distribució competencial
Capítol II. Permisos
Article 5. Permís per celebració de matrimoni o unió de fet
Article 6. Permís per matrimoni o unió de fet
Article 7. Permís per tècniques prenatales i de preparació al part
Article 8. Permís per estat de gestació
Article 9. Permís per naixement per a la mare biològica
Article 10. Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o d'una filla
Article 11. Permís per lactància
Article 12. Permís per naixement de filles o fills prematurs
Article 13. Permís per qüestions relacionades amb l'adopció o acolliment o guarda amb finalitats d'adopció
Article 14. Permís per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment de menors, tant temporal com permanent
Article 15. Permís per cura de fill o filla menor afectat per càncer o una altra malaltia greu
Article 16. Permís per deures relacionats amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral
Article 17. Permís per defunció
Article 18. Permís per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereix repòs domiciliari
Article 19. Permís per exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud
Article 20. Permís per trasllat de domicili habitual
Article 21. Permís per deure inexcusable
Article 22. Permís per funcions representatives
Article 23. Permís per raó de violència de gènere o violència sexual sobre la dona docent
Article 24. Permís personal per ser víctima de violència terrorista
Capítol III. Llicències
Secció primera. Llicències amb retribució
Article 25. Llicència per a l'assistència en conferències, seminaris, congressos i jornades
Article 26. Llicència per estudis
Article 27. Llicència per participació en programes acreditats de cooperació internacionals
Secció segona. Llicències sense retribució
Article 28. Disposicions comunes a les llicències sense retribució
Article 29. Llicència per interès particular
Article 30. Llicència per beques d'estudi o investigació
Article 31. Llicència per a assistència a cursos de perfeccionament professional
Article 32. Llicència per malaltia de familiars o qualsevol persona que es trobe legalment sota la seua guarda o custòdia
Capítol IV. Reducció de jornada
Article 33. Reducció de jornada
Capítol V. Vacances
Article 34. Vacances
Disposicions addicionals
Primera. Absència de despesa
Segona. Tractament de la informació
Disposició derogatòria
Única. Derogació normativa
Disposicions finals

Conselleria de Educación, Cultura y Deporte

DECRETO 234/2022, de 30 de diciembre, del Consell, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal docente no universitario funcional dependiente de la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte: permisos y licencias. [2022/13147]

ÍNDICE

Preàmbulo
Capítulo I. Disposiciones generales
Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación
Artículo 2. Definiciones
Artículo 3. Acreditaciones
Artículo 4. Distribución competencial
Capítulo II. Permisos
Artículo 5. Permiso por celebración de matrimonio o unión de hecho
Artículo 6. Permiso por matrimonio o unión de hecho
Artículo 7. Permiso por técnicas prenatales y de preparación al parto
Artículo 8. Permiso por estado de gestación
Artículo 9. Permiso por nacimiento para la madre biológica
Artículo 10. Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija
Artículo 11. Permiso por lactancia
Artículo 12. Permiso por nacimiento de hijas o hijos prematuros
Artículo 13. Permiso por cuestiones relacionadas con la adopción o acogimiento o guarda con fines de adopción
Artículo 14. Permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de menores, tanto temporal como permanente
Artículo 15. Permiso por cuidado de hijo o hija menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave
Artículo 16. Permiso por deberes relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Artículo 17. Permiso por fallecimiento
Artículo 18. Permiso por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario
Artículo 19. Permiso por exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud
Artículo 20. Permiso por traslado de domicilio habitual
Artículo 21. Permiso por deber inexcusable
Artículo 22. Permiso por funciones representativas
Artículo 23. Permiso por razón de violencia de género o violencia sexual sobre la mujer docente
Artículo 24. Permiso personal por ser víctima de violencia terrorista
Capítulo III. Licencias
Sección primera. Licencias con retribución
Artículo 25. Licencia para la asistencia a conferencias, seminarios, congresos y jornadas
Artículo 26. Licencia por estudios
Artículo 27. Licencia por participación en programas acreditados de cooperación internacionales
Sección segunda. Licencias sin retribución
Artículo 28. Disposiciones comunes a las licencias sin retribución
Artículo 29. Licencia por interés particular
Artículo 30. Licencia por becas de estudio o investigación
Artículo 31. Licencia para asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional
Artículo 32. Licencia por enfermedad de familiares o cualquier persona que legalmente se encuentre bajo su guarda o custodia
Capítulo IV. Reducción de jornada
Artículo 33. Reducción de jornada
Capítulo V. Vacaciones
Artículo 34. Vacaciones
Disposiciones adicionales
Primera. Ausencia de gasto
Segunda. Tratamiento de la información
Disposición derogatoria
Única. Derogación normativa
Disposiciones finales

Primera. Habilitació normativa
Segona. Entrada en vigor

PREÀMBUL

I

L'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, en l'article 49, punt 1, apartat 3, estableix que la Generalitat té competència exclusiva sobre les normes processals i de procediment administratiu derivades de les particularitats del Dret substantiu valencià o de les especialitats de l'organització de la Generalitat.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, proclama la igualtat com a principi fonamental a la Unió Europea. Des de l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam, l'1 de maig de 1999, la igualtat entre dones i homes i l'eliminació de les desigualtats entre les unes i els altres són un objectiu que ha d'integrar-se en totes les polítiques i accions de la Unió i dels seus membres.

La Llei 9/2003, de 2 d'abril, per a la igualtat entre dones i homes, pretén establir una sèrie de mesures i garanties en l'àmbit de la Comunitat Valenciana dirigides a l'eliminació de la discriminació i a la consecució de l'exercici dels drets humans i les llibertats fonamentals per a les dones sobre la base de la igualtat de dones i homes.

La Llei 39/1999, de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores estima que la incorporació de la dona al treball ha motivat un dels canvis socials més profunds d'aquest segle. Aquest fet fa necessari configurar un sistema que contemple les noves relacions socials sorgides i una nova manera de cooperació i compromís entre dones i homes que permeta un repartiment equilibrat de responsabilitats en la vida professional i en la privada.

El Decret 173/2020, de 30 d'octubre, del Consell, d'aprovació del Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Educació, Cultura i Esport, atribueix a la Direcció General de Personal Docent, entre altres, la direcció del personal docent dependent de la Conselleria, així com les competències de proposta a la sotssecretaria en matèria de personal no docent d'administració i serveis dels centres i serveis educatius. Així mateix, la Direcció General de Personal Docent estudia, proposa i desenvolupa mesures que tendeixen a la millora de les condicions de treball i de la productivitat, sense perjudici de les atribucions que corresponen als òrgans competents en matèria de funció pública.

El Decret 7/2008, de 25 de gener, del Consell, que regula els permisos i llicències del personal docent no universitari dependent de la Conselleria d'Educació, va suposar en el seu moment un avanç significatiu en la normativa existent sobre les condicions de treball del personal docent no universitari.

Juntament amb aquesta legislació també ha de servir-nos de referència per a la regulació que hem de desenvolupar en l'àmbit educatiu la legislació sobre la funció pública valenciana, concretament la nova Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la Funció Pública Valenciana, juntament amb el Decret 42/2019, de 22 de març, del Consell, de regulació de les condicions de treball del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat.

II

L'escola actual està sotmesa a noves exigències i demandes, que són el reflex d'una societat diversa i globalitzada en la qual els canvis socials, econòmics i productius se succeeixen a un ritme ràpid. Aquesta realitat comporta que els centres educatius estiguen sotmesos a processos d'adaptació constant, però també que participen com a agents transformadors, a fi de contribuir a l'eliminació de les barreres existents en els diferents contextos i crear les oportunitats perquè tot l'alumnat pugua accedir i romandre en el sistema educatiu en condicions d'igualtat i d'equitat, tinga èxit en els estudis i millore la seua inserció sociolaboral; tot això, amb especial atenció a l'alumnat que es troba en situació de major vulnerabilitat i en risc d'exclusió.

Primera. Habilitación normativa
Segunda. Entrada en vigor

PREÁMBULO

I

El Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, en su artículo 49 punto 1 apartado 3, establece que la Generalitat tiene competencia exclusiva sobre las normas procesales y de procedimiento administrativo derivadas de las particularidades del Derecho sustantivo valenciano o de las especialidades de la organización de la Generalitat.

La Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, proclama la igualdad como principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

La Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, pretende establecer una serie de medidas y garantías en el ámbito de la Comunidad Valenciana dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecución del ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad de mujeres y hombres.

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras estima que la incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de este siglo. Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada.

El Decreto 173/2020, de 30 de octubre, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte, atribuye a la Dirección General de Personal Docente, entre otras, la dirección del personal docente dependiente de la Conselleria, así como las competencias de propuesta a la Subsecretaría en materia de personal no docente de administración y servicios de los centros y servicios educativos. Asimismo, la Dirección General de Personal Docente estudia, propone y desarrolla medidas que tiendan a la mejora de las condiciones de trabajo y de la productividad, sin perjuicio de las atribuciones que correspondan a los órganos competentes en materia de función pública.

El Decreto 7/2008, de 25 de enero, del Consell, que regula los permisos y licencias del personal docente no universitario dependiente de la Conselleria de Educación, supuso en su momento un avance significativo en la normativa existente sobre las condiciones de trabajo del personal docente no universitario.

Junto a esta legislación también debe servirnos de referencia para la regulación que debemos desarrollar en el ámbito educativo, la legislación sobre la función pública valenciana, concretamente la nueva Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana junto con 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.

II

La escuela actual está sometida a nuevas exigencias y demandas, que son el reflejo de una sociedad diversa y globalizada en la que los cambios sociales, económicos y productivos se suceden a un ritmo rápido. Esta realidad conlleva que los centros educativos estén sometidos a procesos de adaptación constante, pero también que participen como agentes transformadores, contribuyendo a la eliminación de las barreras existentes en los diferentes contextos y creando las oportunidades para que todo el alumnado pueda acceder y permanecer en el sistema educativo en condiciones de igualdad y de equidad, tenga éxito en los estudios y mejore su inserción sociolaboral, poniendo especial atención al alumnado que se encuentra en situación de mayor vulnerabilidad y en riesgo de exclusión.



En aquest context educatiu, es considera necessària l'adaptació de les necessitats del professorat en la seua trajectòria educadora proporcionant una sèrie de mesures que permeten conciliar la vida familiar i laboral, la igualtat entre els sexes i la major corresponsabilitat entre aquests; és a dir, mesures que permeten fer efectiva la conciliació de les responsabilitats professionals amb la vida personal i familiar, tenint sempre present la principal prioritat, que és el desenvolupament personal, social, emocional, acadèmic i professional de l'alumnat.

Els canvis experimentats per la societat han derivat en una necessitat d'impulsar els corresponents canvis normatius, com ara, d'una banda, la Llei 7/2007, de 13 d'abril, per la qual es va aprovar l'Estatut bàsic de l'empleat públic, que va suposar una sèrie d'avanços en matèria de permisos per conciliació de la vida personal, familiar i laboral i, d'una altra, la Llei 10/2010, de 9 de juliol, d'ordenació i gestió de la funció pública valenciana (LOGFPV), la qual va millorar les condicions personals i professionals del personal empleat públic fent compatible la seua dedicació professional amb la seua vida personal i familiar. Més recentment, el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, d'ara endavant TREBEP, i les modificacions sorgides en aquest per la publicació del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitat entre dones i homes en l'ocupació i el treball, han realitzat modificacions d'aquesta matèria en la legislació estatal de caràcter bàsic que impliquen la necessitat d'adaptar-les al règim de condicions de treball establert en la normativa autonòmica.

En aquesta mateixa línia, amb la Llei de Pressupostos de l'Estat per a 2021 s'han modificat alguns apartats dels permisos del personal funcionari públic enumerats en el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, i s'ha introduït una nova redacció dels permisos per defunció, accident o malaltia greu, per lactància de fill menor de 12 mesos, del permís per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, i del permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o d'una filla. Així mateix, la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a 2022 ha modificat l'edat reflectida en l'Estatut de l'empleat públic que afecta el permís per cura de fill menor afectat per càncer o malaltia greu, que passa de 18 a 23 anys, cosa que dona continuïtat a l'objectiu d'aconseguir l'efectiva igualtat entre homes i dones i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Totes aquestes modificacions, juntament amb el temps transcorregut des de l'aprovació del Decret 7/2008, de 25 de gener, han posat de manifest la necessitat d'adaptar-se a les noves normes per a una major eficàcia i eficiència en la gestió diària. D'aquesta manera, el present Decret intenta recollir la corresponsabilitat en el necessari repartiment de les tasques domèstiques i responsabilitats familiars entre els qui formen part d'una llar: parella, fills, filles o altres persones que conviuen en el mateix domicili. L'assoliment de la igualtat efectiva entre dones i homes ha de ser un objectiu prioritari, i per això es fa necessari fomentar i impulsar mesures que faciliten la conciliació de la vida personal, familiar i laboral; conciliació que permeta a qualsevol persona treballadora mantindre al mateix temps una carrera professional plena i alhora exercir el seu dret a la cura de la seua família, al desenvolupament de la seua personalitat, a la seua formació o al gaudi del seu oci i temps lliure.

III

Així doncs, s'actualitza amb normativa posterior a la publicació del Decret 7/2008 el permís de paternitat, d'atenció de fill o filla per malaltia greu i el permís per estat de gestació (setmana 37) per a actualitzar els permisos de formació vinculats a programes europeus i a les noves estructures de formació per a cada cos docent. A més, s'introdueixen una sèrie de permisos nous i canvis que la normativa estatal ja recull, com ara el permís relacionat amb l'adopció, acolliment o guarda amb la finalitat d'adoptar; el permís per a les preceptives sessions d'informació i preparació per al part, el permís per naixement de fills i filles prematurs, la modificació del gaudi del permís de 15 dies per matrimoni i la duració del permís per part, al qual s'afeg el supòsit de nomenats hospitalitzats.

En este contexto educativo, se considera necesaria la adaptación de las necesidades del profesorado en su trayectoria educadora proporcionando una serie de medidas que permitan conciliar la vida familiar y laboral, la igualdad entre los sexos y la mayor corresponsabilidad entre estos; es decir, medidas que permitan hacer efectiva la conciliación de las responsabilidades profesionales con la vida personal y familiar, teniendo siempre presente la principal prioridad, que es el desarrollo personal, social, emocional, académico y profesional del alumnado.

Los cambios experimentados por la sociedad han derivado en una necesidad de impulsar los correspondientes cambios normativos tales como, por una parte, la Ley 7/2007, de 13 de abril, por la que se aprobó el Estatuto Básico del Empleado Público, que supuso una serie de avances en materia de permisos por conciliación de la vida personal, familiar y laboral y, por otra, la Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la función pública valenciana (LOGFPV), la cual mejoró las condiciones personales y profesionales del personal empleado público haciendo compatible su dedicación profesional con su vida personal y familiar. Más recientemente, el 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, en adelante TREBEP, y las modificaciones surgidas en el mismo por la publicación del Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, han realizado modificaciones de esta materia en la legislación estatal de carácter básico que implican la necesidad de adaptarlas al régimen de condiciones de trabajo previsto en la normativa autonómica.

En esta misma línea, con la Ley de Presupuestos del Estado para 2021 se han modificado algunos apartados de los permisos del personal funcionario público enumerados en el 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, introduciendo una nueva redacción de los permisos por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, por lactancia de hijo menor de 12 meses, del permiso por adopción, por guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, y del permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija, asimismo, la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2022, ha modificado la edad reflejada en el Estatuto del Empleado Público que afecta al permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer o enfermedad grave, pasando de 18 a 23 años, dando así continuidad al objetivo de conseguir la efectiva igualdad entre hombres y mujeres y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Todas estas modificaciones, junto con el tiempo transcurrido desde la aprobación del Decreto 7/2008, de 25 de enero, han puesto de manifiesto la necesidad de adaptarse a las nuevas normas para una mayor eficacia y eficiencia en la gestión diaria. De esta forma, el presente Decreto intenta recoger la corresponsabilidad en el necesario reparto de las tareas domésticas y responsabilidades familiares entre quienes forman parte de un hogar: pareja, hijos, hijas u otras personas que conviven en el mismo domicilio. El logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres debe ser un objetivo prioritario, y por ello se hace necesario fomentar e impulsar medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; conciliación que permita a cualquier persona trabajadora mantener al mismo tiempo una carrera profesional plena y a la vez ejercer su derecho al cuidado de su familia, al desarrollo de su personalidad, a su formación o al disfrute de su ocio y tiempo libre.

III

Así pues, se actualiza con normativa posterior a la publicación del Decreto 7/2008 el permiso de paternidad, de atención de hijo o hija por enfermedad grave y el permiso por estado de gestación (semana 37) para actualizar los permisos de formación vinculados a programas europeos y a las nuevas estructuras de formación para cada cuerpo docente. Además, se introducen una serie de permisos nuevos y cambios que la normativa estatal ya recoge, tales como el permiso relacionado con la adopción, acogimiento o guarda con el fin de adoptar; el permiso para las preceptivas sesiones de información y preparación para el parto, el permiso por nacimiento de hijos e hijas prematuros, la modificación del disfrute del permiso de 15 días por matrimonio y la duración del permiso por parto, al que se le añade el supuesto de neonatos hospitalizados.



Així mateix, es recullen una sèrie de llicències dirigides a afavorir l'ampliació o el perfeccionament de la formació del personal docent.

El present decret s'estructura en cinc capítols. Un capítol inicial, dedicat a disposicions generals; el capítol II, dedicat als permisos; el capítol III, dedicat a les llicències (tant les retribuïdes com les no retribuïdes); el capítol IV, dedicat a la reducció de jornada, i el capítol V, dedicat a les vacances del personal docent no universitari. Finalment, s'estableix la distribució competencial en l'autorització de permisos i llicències del personal docent no universitari al servei de l'administració de la Generalitat i es detallen alguns conceptes amb la finalitat d'agilitar la gestió.

IV

Aquesta disposició està inclosa en el Pla normatiu de l'Administració de la Generalitat per a l'any 2021, aprovat mitjançant l'Acord del Consell de 29 de desembre de 2020.

En la tramitació d'aquest Decret s'han seguit els principis de bona regulació, recollits en l'article 129 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques: necessitat, eficàcia, proporcionalitat, seguretat jurídica, transparència i eficiència.

Quant al principi de necessitat i eficàcia, com s'ha exposat, la norma respon a la necessitat d'establir per al personal docent empleat públic una estructura de condicions de treball i personals que facen compatible la seua dedicació professional amb la seua vida personal i familiar i que estiguen encaminades a l'assoliment de la igualtat efectiva entre dones i homes.

En relació amb el principi de proporcionalitat, la norma conté la regulació adequada i imprescindible i estableix les obligacions necessàries amb la finalitat d'atendre l'objecte que es persegueix.

La disposició compleix també el principi de seguretat jurídica, s'emmarca en la resta de l'ordenament jurídic i respon al repartiment competencial establert en la Constitució Espanyola i en l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana.

El principi de transparència s'ha garantit mitjançant els processos de consulta, audiència i informació públiques i la negociació de la norma en tots els àmbits de participació: Mesa Sectorial d'Educació i Consell Escolar de la Comunitat Valenciana.

Respecte al principi d'eficiència, la disposició regula les condicions de treball del personal docent no universitari dependent de la Conselleria d'Educació, Cultura i Esport, la qual cosa fa possible un treball més coordinat i un millor aprofitament dels recursos disponibles.

El present Decret ha sigut negociat amb les organitzacions sindicals presents en la Mesa Sectorial d'Educació de 20 de gener de 2022, d'acord amb el que s'estableix en la Llei 9/1987, de 12 de juny, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques.

Per tot això, a proposta de la consellera d'Educació, Cultura i Esport, conforme amb el Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana i amb la deliberació prèvia del Consell, en la reunió del dia 30 de desembre de 2022,

DECRETE

CAPÍTOL I

Disposicions generals

Article 1. Objecte i àmbit d'aplicació

El present Decret té per objecte regular els permisos i llicències del personal docent no universitari funcional dependent de la conselleria competent en matèria d'educació.

Article 2. Definicions

A l'efecte del que disposa aquest Decret i de les normes que el despleguen, s'entendrà per:

1) Parella de fet: persona que respecte de la persona de referència manté una relació que pugua acreditar a través de la inscripció en un registre públic oficial d'unions de fet.

Asimismo, se recogen una serie de licencias dirigidas a favorecer la ampliación o el perfeccionamiento de la formación del personal docente.

El presente Decreto se estructura en cinco Capítulos: Uno inicial, dedicado a disposiciones generales; el Capítulo II, dedicado a los permisos; el Capítulo III, dedicado a las licencias (tanto las retribuidas como las no retribuidas); el Capítulo IV, dedicado a la reducción de jornada, y el Capítulo V, dedicado a las vacaciones del personal docente no universitario. Finalmente, se establece la distribución competencial en la autorización de permisos y licencias del personal docente no universitario al servicio de la administración de la Generalitat y se detallan algunos conceptos con la finalidad de agilizar la gestión.

IV

Esta disposición está incluida en el Plan normativo de la Administración de la Generalitat para el año 2021, aprobado mediante acuerdo del Consell de 29 de diciembre de 2020.

En la tramitación de este Decreto se han seguido los principios de buena regulación, recogidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas: necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia.

En cuanto al principio de necesidad y eficacia, como se ha expuesto, la norma responde a la necesidad de establecer para el personal docente empleado público una estructura de condiciones de trabajo y personales que hagan compatible su dedicación profesional con su vida personal y familiar y que estén encaminadas al logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En relación con el principio de proporcionalidad, la norma contiene la regulación adecuada e imprescindible y establece las obligaciones necesarias con el fin de atender el objeto que se persigue.

La disposición cumple también el principio de seguridad jurídica, se enmarca en el resto del ordenamiento jurídico y responde al reparto competencial establecido en la Constitución Española y en el Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana.

El principio de transparencia se ha garantizado mediante los procesos de consulta, audiencia e información públicas y la negociación de la norma en todos los ámbitos de participación: Mesa Sectorial de Educación y Consell Escolar de la Comunitat Valenciana.

Con respecto al principio de eficiencia, la disposición regula las condiciones de trabajo del personal docente no universitario dependiente de la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte, lo que hace posible un trabajo más coordinado y un mejor aprovechamiento de los recursos disponibles.

El presente Decreto ha sido negociado con las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Educación de 20 de enero de 2022, de acuerdo con lo establecido en la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, a propuesta de la consellera de Educación, Cultura y Deporte, conforme con el Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana y previa deliberación del Consell, en la reunión del día 30 de diciembre de 2022,

DECRETO

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación

El presente Decreto tiene por objeto regular los permisos y licencias del personal docente no universitario funcional dependiente de la Conselleria competente en materia de educación.

Artículo 2. Definiciones

A los efectos de lo que dispone este Decreto y de las normas que lo desarrollen, se entenderá por:

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



2) Familiar de primer grau en línia directa, per consanguinitat o afinitat: pares i mares, filles i fills, mares i pares polítics, cònjuge o parella de fet de la filla o fill i filles i fills del cònjuge o parella de fet, sense perjudici del que pugua establir la normativa civil.

3) Familiar de segon grau en línia directa o col·lateral, per consanguinitat: germans i germanes, avis i àvies, netes i nets; o, per afinitat: avis, àvies, nets i netes del cònjuge o parella de fet i cunyats i cunyades, entenent per tal el cònjuge o parella de fet de la germana o del germà, o bé la germana o germà del cònjuge o parella de fet, sense perjudici del que pugua establir la normativa civil.

4) Necessitar especial dedicació o atenció continuada: suposa que cal que la persona reba tractament, atenció, cures o assistència continuada per terceres persones a causa de problemes de salut, entesa aquesta última com un benestar físic, psíquic i social. Així mateix, s'entendran inclosos en aquesta situació les persones a les quals s'haja reconegut la situació de dependència en qualssevol dels seus graus.

5) Informe de l'òrgan competent de l'administració sanitària: informe de la inspectora o inspector mèdic de zona o, si el tractament es rep a l'hospital, l'informe del facultatiu o facultativa responsable del pacient.

6) Tindre a càrrec seu: relació de dependència que no implica convivència.

7) Cura directa: relació de dependència que implica convivència.

8) Malaltia greu: inclou l'hospitalització, la intervenció quirúrgica sense hospitalització que requerisca repòs domiciliari o aquella malaltia la gravetat o la necessitat d'atenció continuada de la qual siga acreditada pel facultatiu o facultativa responsable del pacient.

9) Guarda legal o custòdia: guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, així com la guarda legal d'una altra persona.

10) Sota la denominació de víctima de violència terrorista es considera inclòs el personal funcionari que haja patit danys físics o psíquics a conseqüència de l'activitat terrorista, el seu cònjuge o persona amb anàloga relació d'afectivitat, i les filles i fills de les persones ferides i mortes, sempre que tinguen la condició de personal funcionari i de víctimes de terrorisme d'acord amb la legislació vigent, així com aquelles funcionàries i funcionaris amenaçats en els termes de l'article 5 de la Llei 29/2011, de 22 de setembre, de reconeixement i protecció integral de les víctimes del terrorisme, després del reconeixement del Ministeri de l'Interior o de sentència judicial ferma.

11) Relació de dependència: estat en què es troben les persones que, per raons derivades de l'edat, la malaltia o la diversitat funcional, requereixen l'atenció d'una altra o d'altres persones per a realitzar activitats bàsiques de la vida diària.

Article 3. Acreditacions

Sense perjudici de l'acreditació per qualsevol dels mitjans admesos en dret, amb caràcter general:

1) La situació de convivència ha de ser acreditada mitjançant certificat d'empadronament expedid per l'ajuntament de residència.

2) La condició de discapacitat o diversitat funcional ha de ser acreditada mitjançant resolució o certificació oficial del grau de discapacitat, expedida per la conselleria competent en la matèria o, si és el cas, per l'òrgan equivalent d'altres administracions públiques.

3) El grau de parentiu i la relació familiar s'acreditarà amb el llibre o llibres de família, amb certificació del Registre Civil o bé amb la inscripció en qualsevol registre públic oficial d'unions de fet.

4) La guarda legal ha d'acreditar-se mitjançant la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, o mitjançant la sentència judicial que otorgue al personal funcionari la tutela o qualsevol altra institució de guarda legal. En aquest últim supòsit ha d'acreditar-se, així mateix, l'acceptació del càrrec conformement amb el que s'estableix en la normativa civil.

5) La situació de violència de gènere s'acreditarà d'acord amb el que es disposa en l'article 23 de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, així com el que es disposa en l'article 9 de la Llei 7/2012, de 23 de

2) Familiar de primer grado en línea directa, por consanguinidad o afinidad: padres y madres, 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.

3) Familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad: hermanos y hermanas, abuelos y abuelas, nietas y nietos; o, por afinidad: abuelos, abuelas, nietos y nietas del cónyuge o pareja de hecho y cuñados y 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.

4) Necesitar especial dedicación o atención continuada: supone que es preciso que la persona reciba tratamiento, atención, cuidados o asistencia continuada por terceras personas debido a problemas de salud, entendida esta última como un 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.

5) 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 o facultativa responsable del paciente.

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

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

8) 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 o facultativa responsable del paciente.

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

10) 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 de las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme.

11) 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

Sin perjuicio de su acreditación por cualquiera de los medios admitidos en derecho, con carácter general:

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

2) 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, por el órgano equivalente de otras administraciones públicas.

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

4) La guarda legal ha de acreditarse mediante la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, o mediante la 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.

5) 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, así como lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 7/2012, de 23

novembre, integral contra la violència sobre la dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.

6) La condició de família nombrosa haurà d'acreditar-se mitjançant el títol oficial actualitzat de família nombrosa expedit per l'òrgan competent.

7) La condició de família monoparental s'acreditarà mitjançant el títol corresponent expedit per la conselleria amb competències en la matèria.

8) La malaltia greu haurà d'acreditar-se mitjançant justificant d'hospitalització en institució sanitària o domiciliària que incloga la duració d'aquesta, mitjançant justificant mèdic de la intervenció quirúrgica sense hospitalització que incloga el període de repòs domiciliari o bé mitjançant l'informe expedit pel facultatiu o facultativa responsable del pacient en el qual conste la gravetat de la malaltia quan no existisca hospitalització.

Article 4. Distribució competencial

1. Correspon als directors o directores dels centres docents no universitaris, de centres de Formació, Innovació i Recursos Educatius, i d'unitats especialitzades d'orientació, respecte del personal docent destinat a aquests, resoldre les sol·licituds de permisos a les quals es refereixen els articles 5, 7, 11 (en el cas de gaudi d'una hora diària), 12, 13, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 i 25.

La resolució del director o directora del centre o servei no posa fi a la via administrativa i contra aquesta podrà interposar-se un recurs d'alçada davant la direcció territorial corresponent de la Conselleria d'Educació, Cultura i Esport.

2. Correspon al director o directora territorial amb competències en educació, respecte del personal docent no universitari destinat en centres i serveis radicats en el seu àmbit territorial, resoldre les sol·licituds de permisos a les quals es refereixen els articles 6, 8, 9, 10, 14, 23, 24, i 29, i les sol·licituds de reducció de jornada descrites en l'article 33, així com les sol·licituds relacionades amb l'article 11 (els supòsits de sol·licitud de substitució del temps de lactància per l'ampliació del permís maternal), i les sol·licituds relacionades amb l'article 34 (els supòsits de sol·licitud d'ajornament del gaudi del permís de vacances per llicència maternal o paternal).

La sol·licitud de gaudi de vacances en el supòsit indicat en el paràgraf anterior haurà d'efectuar-se, com a mínim, amb un mes d'antelació a la data indicada d'inici d'aquesta.

3. Correspon al director o directora general amb competències en personal docent resoldre els permisos i llicències del personal docent no universitari la resolució dels quals no siga expressament atribuïda a altres òrgans (articles 15, 26, 27, 30, 31 i 32).

Consideracions generals:

1. Les activitats extraescolars desenvolupades dins i fora de la Comunitat Valenciana a conseqüència de la programació general anual, quan impliquen eixides del centre per part del professorat que les realitze, no tenen la consideració de permís, ja que no impliquen una falta d'assistència al treball sinó un desenvolupament d'aquest fora del centre, per la qual cosa no es requereix sol·licitar autorització per a la seua execució, ja que aquesta es troba implícita en l'aprovació d'aquesta en la programació general anual.

2. Els permisos regulats en el capítol II del present decret hauran de sol·licitar-se a l'òrgan competent per a la concessió d'aquests amb la màxima antelació possible, en els supòsits predictibles, a fi d'evitar ocasionar dificultats en el funcionament normal dels centres docents.

3. Amb caràcter general, la sol·licitud de gaudi del permís per matrimoni o unió de fet, així com aquells la data dels quals siga coneguda, haurà d'efectuar-se amb la màxima antelació possible a la data indicada d'inici d'aquest.

CAPÍTOL II *Permisos*

El personal docent, després de la comunicació i l'autorització de l'òrgan competent, podrà gaudir dels permisos establits en els articles següents en els termes descrits en aquests.

Article 5. Permís per celebració de matrimoni o unió de fet

1. El personal tindrà dret a permís el dia de la celebració o formalització del seu matrimoni o inscripció de la seua unió de fet en un

de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana.

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

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

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

Artículo 4. Distribución competencial

1. Corresponde a los directores o directoras de los centros docentes no universitarios, de centros de Formación, Innovación y Recursos Educativos, y de unidades especializadas de orientación, respecto del personal docente destinado a los mismos, resolver las solicitudes de permisos a las que se refieren los artículos 5, 7, 11 (en el caso de disfrute de una hora diaria), 12, 13, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 y 25.

La resolución del director o directora del centro o servicio no pone fin a la vía administrativa y contra la misma podrá interponerse recurso de alzada ante la Dirección Territorial correspondiente de la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte.

2. Corresponde al director o directora territorial con competencias en educación, respecto al personal docente no universitario destinado en centros y servicios radicados en su ámbito territorial, resolver las solicitudes de permisos a las que se refieren los artículos 6, 8, 9, 10, 14, 23, 24, y 29, y las solicitudes de reducción de jornada previstas en el artículo 33, así como las solicitudes relacionadas con el artículo 11 (los supuestos de solicitud de sustitución del tiempo de lactancia por la ampliación del permiso maternal), y las solicitudes relacionadas con el artículo 34 (los supuestos de solicitud de aplazamiento del disfrute del permiso de vacaciones por licencia maternal o paternal).

La solicitud de disfrute de vacaciones en el supuesto indicado en el párrafo anterior deberá efectuarse, como mínimo, con un mes de antelación a la fecha indicada de inicio de la misma.

3. Corresponde al director o directora general con competencias en personal docente resolver los permisos y licencias del personal docente no universitario cuya resolución no esté expresamente atribuida a otros órganos (art. 15, 26, 27, 30, 31 y 32).

Consideraciones generales:

1. Las actividades extraescolares desarrolladas dentro y fuera de la Comunitat Valenciana como consecuencia de la programación general anual, cuando impliquen salidas del centro por parte del profesorado que las realice, no tienen la consideración de permiso, ya que no implican una falta de asistencia al trabajo sino un desarrollo del mismo fuera del centro, por lo que no se precisa solicitar autorización para su ejecución, ya que esta se halla implícita en la aprobación de la misma en la programación general anual.

2. Los permisos regulados en el capítulo II del presente Decreto deberán solicitarse al órgano competente para su concesión con la máxima antelación posible, en los supuestos predecibles, a fin de evitar ocasionar dificultades en el funcionamiento normal de los centros docentes.

3. Con carácter general, la solicitud de disfrute del permiso por matrimonio o unió de hecho, así como aquellos cuya fecha sea conocida, deberá efectuarse con la máxima antelación posible a la fecha indicada de inicio del mismo.

CAPÍTULO II *Permisos*

El personal docente, tras la comunicación y autorización del órgano competente, podrá disfrutar de los permisos establecidos en los artículos siguientes en los términos previstos en los mismos.

Artículo 5. Permiso por celebración de matrimonio o unión de hecho

1. El personal tendrá derecho a permiso el día de la celebración o formalización de su matrimonio o inscripción de su unió de hecho en

registre oficial, així com la d'un familiar fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat.

2. Si el lloc en el qual es realitza la celebració superara la distància de 375 quilòmetres computats des de la localitat de residència d'aquest personal, el permís seria de dos dies naturals consecutius.

Article 6. Permís per matrimoni o unió de fet

1. El personal podrà gaudir d'un permís de quinze dies naturals i consecutius per raó de matrimoni o inscripció en el Registre d'Unions de Fet de la Comunitat Valenciana o en qualsevol altre registre públic oficial d'unions de fet.

2. Aquest permís pot acumular-se al període vacacional i no es gaudirà necessàriament a continuació del fet causant, però sempre dins dels 12 mesos següents al matrimoni o inscripció en el Registre d'Unions de Fet de la Comunitat Valenciana.

3. El personal que faça servir aquest permís per inscripció en un registre oficial d'unions de fet no podrà gaudir-lo de nou en cas de contraure matrimoni posteriorment amb la mateixa persona.

Article 7. Permís per tècniques prenatales i de preparació al part

1. Quan hagen de fer-se dins de la jornada de treball, es concedirà permís pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i cursos de tècniques per a la preparació al part de les funcionàries embarassades.

2. Dins de la jornada de treball, el personal funcionari tindrà dret a absentar-se per a sotmetre's a tècniques de fecundació o reproducció assistida pel temps necessari per a la seua realització, amb la justificació prèvia de la necessitat.

Article 8. Permís per estat de gestació

Les funcionàries docents públiques en estat de gestació gaudiran d'un permís retribuït a partir del primer dia de la setmana 37 d'embaràs fins a la data del part.

En el supòsit de gestació múltiple, aquest permís podrà iniciar-se el primer dia de la setmana 35 d'embaràs, fins a la data del part.

Article 9. Permís per naixement per a la mare biològica

Aquest permís es concedirà en els termes i condicions establits en l'article 49.a del TREBEP.

Article 10. Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o d'una filla

Aquest permís es concedirà en els termes i condicions establits en l'article 49.c del TREBEP.

Article 11. Permís per lactància

Aquest permís es concedirà en els termes i condicions establits en l'article 48.f del TREBEP.

Article 12. Permís per naixement de filles o fills prematurs

Per naixement de filles o fills prematurs o que per qualsevol altra causa hagen de romandre hospitalitzats a continuació del part, la funcionària o el funcionari tindrà dret a absentar-se del treball durant un màxim de dues hores diàries i percebrà les retribucions íntegres.

Article 13. Permís per qüestions relacionades amb l'adopció o acolliment o guarda amb finalitats d'adopció

En els casos d'adopció, acolliment o guarda amb finalitats d'adopció es tindrà permís per a l'assistència a les sessions d'informació i preparació preceptives, així com per a la realització dels informes psicològics i socials preceptius previs a la declaració d'idoneïtat que hagen de fer-se dins de la jornada de treball.

Article 14. Permís per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment de menors, tant temporal com permanent

Aquest permís es concedirà en els termes i condicions establits en l'article 49.b del TREBEP.

un registro oficial, así como la de un familiar hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad.

2. 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 6. Permiso por matrimonio o unión de hecho

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

2. Este permiso puede acumularse al período vacacional y no se disfrutará necesariamente a continuación del hecho causante, pero siempre dentro de los 12 meses siguientes al matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana.

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

Artículo 7. 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 cursos de 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 8. Permiso por estado de gestación

Las funcionarias docentes públicas en estado de gestación disfrutarán de un permiso retribuido a partir del primer día 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.

Artículo 9. Permiso por nacimiento para la madre biológica

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

Artículo 10. 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.

Artículo 11. Permiso por lactancia

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

Artículo 12. Permiso por nacimiento de hijas o hijos prematuros

Por nacimiento de hijas o hijos prematuros o que por cualquier otra causa se 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.

Artículo 13. 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 14. Permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de menores, tanto temporal como permanente

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

Article 15. Permís per cura de fill o filla menor afectat per càncer o una altra malaltia greu

Aquest permís es concedirà en els termes i condicions establits en l'article 49.e del TREBEP.

Article 16. Permís per deures relacionats amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral

1. El personal podrà acudir durant la seua jornada laboral, per necessitats pròpies o bé de necessitats de menors, de persones majors o de persones amb diversitat funcional física, psíquica o sensorial a càrrec seu, a:

a) Consultes, tractaments i exploracions de tipus mèdic durant el temps indispensable per a la seua realització.

b) Reunions de coordinació i tutories dels seus centres d'educació especial.

c) Consultes de suport addicional en l'àmbit socio-sanitari.

Així mateix, podrà acudir pel temps indispensable, durant la seua jornada laboral, a consultes, tractaments i exploracions mèdiques del cònjuge o parella de fet, quan s'acredite documentalment la necessitat d'assistir-hi amb un acompanyant.

2. Les absències parcials al lloc de treball a conseqüència de l'assistència a les situacions recollides en el punt anterior es consideraran com de treball efectiu sempre que l'absència es limite al temps indispensable per a la seua realització i es justifique documentalment pel personal docent la seua assistència i l'hora de la cita.

3. El personal tindrà permís per a absentar-se del seu lloc de treball per a assistir a les tutories o a qualsevol altre requeriment del centre escolar de les seues filles i fills.

Aquestes absències duraran el temps indispensable per a la seua realització i es consideraran de treball efectiu sempre que tinguen lloc dins de l'horari laboral.

4. Així mateix, en cas d'interrupció de l'embaràs, la docent tindrà dret a sis dies naturals i consecutius a partir del fet causant, sempre que no es trobe en situació d'incapacitat temporal.

Article 17. Permís per defunció

1. Per defunció del cònjuge, de la parella de fet o d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, tres dies hàbils quan el succés es produïska en la mateixa localitat, i de cinc dies hàbils quan siga en diferent localitat.

2. Quan es tracte de defunció d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís serà de dos dies hàbils quan es produïska en la mateixa localitat i de quatre dies hàbils quan siga en diferent localitat.

3. Els dies en què es faça ús d'aquest permís hauran de ser consecutius i immediatament posteriors al fet causant.

Únicament es computarà com a permís el dia de la defunció quan la persona no inicié la jornada de treball que li correspondria realitzar aquell dia.

4. Per al còmput dels terminis en la mateixa localitat o diferent localitat es prendrà com a referència el terme municipal de la residència habitual de la persona sol·licitant.

Article 18. Permís per accident o malaltia greus, per hospitalització o per intervenció quirúrgica sense hospitalització que requerisca repòs domiciliari

1. Per accident o malaltia greus, per hospitalització o per intervenció quirúrgica sense hospitalització que requerisca repòs domiciliari del cònjuge, de la parella de fet o d'un familiar de primer grau per consanguinitat o afinitat, es tindrà dret a un permís de tres dies hàbils quan el succés es produïska en la mateixa localitat, i de cinc dies hàbils quan siga en diferent localitat.

2. Per accident o malaltia greus, per hospitalització o per intervenció quirúrgica sense hospitalització que requerisca repòs domiciliari d'un familiar de segon grau per consanguinitat o afinitat es tindrà dret a un permís de dos dies hàbils quan es produïska en la mateixa localitat i de quatre dies hàbils quan siga en diferent localitat.

3. Aquests permisos es comptabilitzaran a partir del dia en què es produïska el fet causant.

Artículo 15. Permiso por cuidado de hijo o hija menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave

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

Artículo 16. 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 bien de necesidades de menores, de personas mayores o de personas 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 documentalment la necesidad de asistir con acompañante.

2. Las ausencias parciales al puesto de trabajo como consecuencia de la asistencia a las situaciones recogidas en el punto anterior se considerarán como de trabajo efectivo siempre que la ausencia se limite al tiempo indispensable para su realización y se justifique documentalment por el personal docente 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.

4. Asimismo, en caso de interrupción del embarazo, la docente 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 17. Permiso por fallecimiento

1. Por fallecimiento del cónyuge, de la 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 localitat, y de cinco días hábiles cuando sea en distinta localitat.

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 localitat y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localitat.

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 inicié la jornada de trabajo que le correspondería realizar ese día.

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

Artículo 18. Permiso por accidente o enfermedad graves, por hospitalización o por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario

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

2. Por accidente o enfermedad graves, por hospitalización o por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar de segundo grado por consanguinidad o afinidad se tendrá derecho a un permiso de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localitat y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localitat.

3. Estos permisos se contabilizarán a partir del día en que se produzca el hecho causante.

4. Es concedirà permís per accident o malaltia greus quan hi haja hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereisca repòs domiciliari o siga acreditada, pel facultatiu o facultativa competent, la gravetat de la malaltia. Aquest permís es concedirà cada vegada que s'acredite una nova situació de gravetat.

5. En els supòsits d'accident o malaltia greus, d'hospitalització en institució sanitària o d'hospitalització domiciliària de llarga duració, aquests dies de permís podran utilitzar-se seguits o alterns, a petició del personal.

6. En el cas que l'hospitalització siga inferior als dies que per accident o per malaltia greu es té permís i no hi haguera certificat de gravetat, aquest permís es reduirà als dies que efectivament el familiar de l'afectat haja estat hospitalitzat.

7. Els permisos contemplats en el present article seran compatibles i no necessàriament consecutius.

Article 19. Permís per exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud

El personal disposarà de permís el dia de l'examen per a concórrer a proves selectives per a l'ingrés en qualsevol administració pública, a exàmens finals i a altres proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials, encara que la realització de l'exercici siga compatible amb la jornada laboral. S'entenen inclosos en aquest permís els exàmens parcials sempre que tinguen caràcter eliminatori.

Article 20. Permís per trasllat de domicili habitual

1. El personal podrà gaudir d'un permís d'un dia per trasllat del seu domicili habitual sense canvi de localitat de residència, aportant justificant acreditatiu.

2. Quan hi haja canvi de localitat de residència, aquest permís serà de dos dies.

Article 21. Permís per deure inexcusable

1. El personal tindrà dret a disposar del temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable, de caràcter públic o personal.

2. A títol enunciatiu i no limitatiu, s'entendrà per deure de caràcter públic o personal:

a) Citacions de jutjats i tribunals de justícia o un altre tipus de compareixences obligatòries davant aquests, acreditades com cal mitjançant certificat de compareixença expedit per un lletrat de l'administració de justícia, així com citacions de comissaries o de qualsevol altre organisme oficial.

b) Compliment de deures ciutadans derivats d'una consulta electoral.

c) Assistència a reunions dels òrgans de govern i comissions dependents d'aquests quan deriven estrictament del càrrec electiu de regidor o de diputada o de diputat.

d) Assistència com a membre a les sessions dels òrgans constituïts per a la selecció, baremació o provisió de llocs de personal docent, amb nomenament de l'autoritat pertinent.

e) Assistència com a membre de comissions de baremació constituïdes per als diversos procediments que es duguen a terme en la Direcció General de Personal Docent.

f) Altres obligacions que necessàriament hagen d'atendre's en horari laboral i que, en cas d'incompliment, generen a la persona interessada una responsabilitat d'ordre civil, penal o administrativa, sempre que queden ben acreditades.

Article 22. Permís per funcions representatives

Es concediran permisos per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal, en els termes que s'estableixen en la normativa vigent.

Article 23. Permís per raó de violència de gènere o violència sexual sobre la dona docent

Aquest permís es concedirà en els termes i amb les condicions establits en l'article 49.d del TREBEP.

4. Se concederá permiso por accidente o enfermedad graves cuando medie hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o sea acreditada, por el facultativo o facultativa competente, la gravedad de la enfermedad. Dicho permiso se concederá cada vez que se acredite una nueva situación de gravedad.

5. En los supuestos de accidente o enfermedad graves, de hospitalización en institución sanitaria o de hospitalización domiciliaria de larga duración, estos días de permiso podrán utilizarse seguidos o alternos, a petición del personal.

6. En el caso de que la hospitalización fuese inferior a los días a los que por accidente o por enfermedad grave se tiene permiso y no mediase certificado de gravedad, este permiso se reducirá a los días que efectivamente el familiar del afectado haya estado hospitalizado.

7. Los permisos previstos en el presente artículo serán compatibles y no necesariamente consecutivos.

Artículo 19. Permiso por exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud

El personal dispondrá de permiso 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 20. Permiso por traslado de domicilio habitual

1. El personal podrá disfrutar de un permiso de un día por traslado de su domicilio habitual sin cambio de localidad de residencia, aportando justificante acreditativo.

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

Artículo 21. Permiso por deber inexcusable

1. El personal tendrá derecho a disponer del tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público o personal.

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

a) Citaciones de juzgados y tribunales de justicia u otro tipo de compareencias obligatorias ante los mismos, debidamente acreditadas mediante certificado de compareencia 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 concejal o concejala, así como del de diputada o de diputado.

d) Asistencia como miembro a las sesiones de los órganos constituídos para la selección, baremación o provisión de puestos de personal docente, con nombramiento de la autoridad pertinente.

e) Asistencia como miembro de comisiones de baremación constituídas para los diversos procedimientos que se llevan a cabo en la Dirección General de Personal Docente.

f) 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 22. Permiso por funciones representativas

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

Artículo 23. Permiso por razón de violencia de género o violencia sexual sobre la mujer docente

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

Article 24. Permis personal per ser víctima de violència terrorista

El personal víctima de violència terrorista tindrà dret a una reducció de jornada que es concedirà en els termes i condicions previstos en l'article 49, f) del TREBEP.

CAPÍTOL III
Llicències

Secció primera. Llicències amb retribució

Article 25. Llicència per a l'assistència en conferències, seminaris, congressos i jornades

1. L'administració podrà concedir, amb un màxim de sis dies a l'any, llicència per a la participació en conferències, seminaris, congressos, jornades o similars, organitzats per institucions nacionals o internacionals, els continguts dels quals estiguen directament relacionats amb l'activitat docent de la persona peticionària. Aquesta autorització s'atorgarà per la direcció del centre, i sempre que no ho impedisquen les necessitats de prestació del servei educatiu. Si escau la denegació, haurà de ser motivada.

2. L'administració podrà concedir llicència retribuïda per a la realització d'estades formatives, convocades pel ministeri o la conselleria competents en matèria d'educació i per l'agència nacional competent en l'àmbit de l'educació i la formació, per un període de fins a dues setmanes o deu dies lectius, o ajustar-se als termes establits en la convocatòria concreta, i sempre que no ho impedisquen les necessitats del servei.

3. Durant els permisos de maternitat, paternitat, les excedències per cura de fills o familiars, així com durant la reducció de jornada (article 33), el personal podrà participar en aquestes activitats formatives (sense necessitat de sol·licitud expressa; únicament es comunicarà a la direcció del centre, per part del docent a l'efecte del còmput de temps de formació).

4. El personal que gaudisca d'aquesta llicència percebrà la totalitat de les retribucions que li corresponga.

Article 26. Llicència per estudis

1. L'òrgan competent en matèria de formació, amb convocatòria prèvia, podrà concedir llicència de fins a dotze mesos per a la formació en matèries relacionades directament amb l'activitat docent del peticionari. Aquesta llicència es podrà sol·licitar cada cinc anys, sempre que s'hagen prestat serveis en actiu ininterrompudament. Durant el gaudi de la llicència per estudis es tindrà dret exclusivament a la percepció de les retribucions bàsiques.

2. En finalitzar el període de la llicència per estudis, el personal beneficiari haurà de presentar a l'òrgan competent en matèria de formació una memòria global del treball desenvolupat, així com una certificació acadèmica dels estudis realitzats.

3. La no presentació de la memòria i la certificació acadèmica corresponent per part de la persona beneficiària implicarà l'obligació de reintegrar les retribucions percebudes.

4. En qualsevol moment en què s'aprecie que la persona seleccionada no compleix els requisits establits en el paràgraf primer d'aquest article el mateix òrgan que va resoldre la seua concessió li revocarà la llicència.

Article 27. Llicència per participació en programes acreditats de cooperació internacionals

1. La direcció general competent en matèria de personal docent podrà autoritzar llicències per a la participació voluntària, per un període no superior a sis mesos, en missions o programes de cooperació internacional al servei d'organismes internacionals, governs o entitats públiques estrangeres, sempre que conste l'interès de l'administració a participar així com el de l'organisme, govern o entitat que ho sol·licite.

2. Amb la sol·licitud haurà d'aportar-se la documentació referida al programa en la qual conste la participació de la persona interessada, així com un informe favorable de l'òrgan competent en matèria de cooperació internacional.

Artículo 24. Permiso personal por ser víctima de violencia terrorista

El personal víctima de violencia terrorista tendrá derecho a una reducción de jornada que se concederá en los términos y condiciones previstos en el artículo 49.f del TREBEP.

CAPÍTULO III
Licencias

Sección primera. Licencias con retribución

Artículo 25. Licencia para la asistencia a conferencias, seminarios, congresos y jornadas

1. La Administración podrá conceder, con un máximo de seis días al año, licencia para la participación a conferencias, seminarios, congresos, jornadas o similares, organizados por instituciones nacionales o internacionales, cuyos contenidos estén directamente relacionados con la actividad docente de la persona peticionaria. Esta autorización se otorgará por la dirección del centro, y siempre que no lo impidan las necesidades de prestación del servicio educativo. En su caso la denegación deberá ser motivada.

2. La Administración podrá conceder licencia retribuïda para la realización de estancias formativas, convocadas por el Ministerio o la Conselleria competentes en materia de educación y por la Agencia Nacional competente en el ámbito de la educación y la formación, por un período de hasta dos semanas o diez días lectivos, o ajustarse a los términos establecidos en la convocatoria concreta, y siempre que no lo impidan las necesidades del servicio.

3. Durante los permisos de maternidad, paternidad, las excedencias por cuidado de hijos o familiares, así como durante la reducción de jornada (art. 33), el personal podrá participar en estas actividades formativas (sin necesidad de solicitud expresa; únicamente se comunicará a la dirección del centro, por parte del docente a los efectos del cómputo de tiempo de formación).

4. El personal que disfrute de esta licencia percibirá la totalidad de las retribuciones que le correspondiese.

Artículo 26. Licencia por estudios

1. El órgano competente en materia de formación, previa convocatoria, podrá conceder licencia de hasta doce meses para la formación en materias directamente relacionadas con la actividad docente del peticionario. Dicha licencia se podrá solicitar cada cinco años, siempre que se hayan prestado servicios en activo ininterrompidamente. Durante el disfrute de la licencia por estudios se tendrá derecho exclusivamente a la percepción de las retribuciones básicas.

2. Al finalizar el período de la licencia por estudios, el personal beneficiario presentará al órgano competente en materia de formación una memoria global del trabajo desarrollado, así como una certificación académica de los estudios realizados.

3. La no presentación de la memoria y la certificación académica correspondiente por parte de la persona beneficiaria implicará la obligación de reintegrar las retribuciones percibidas.

4. En cualquier momento en que se aprecie que la persona seleccionada no cumple los requisitos establecidos en el párrafo primero de este artículo se le revocará la licencia por el mismo órgano que resolvió su concesión.

Artículo 27. Licencia por participación en programas acreditados de cooperación internacionals

1. La dirección general competente en materia de personal docente, podrá autorizar licencias para la participación voluntaria, por un período 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 participar 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. Durant el temps de duració de la llicència, les retribucions de la persona participant seran a càrrec de la conselleria o organisme en el qual preste els seus serveis.

4. Finalitzada l'activitat voluntària, s'aportarà certificació de l'organisme, govern o entitat, en el qual s'acredite el compliment efectiu de l'activitat.

Secció segona. Llicències sense retribució

Article 28. Disposicions comunes a les llicències sense retribució

Les llicències sense retribució hauran de comprendre períodes continus i ininterromputs, tindran la consideració de serveis prestats efectivament a l'efecte del còmput d'antiguitat, i durant el gaudi d'aquestes l'administració mantindrà el personal en alta en el règim de previsió social que li corresponga.

Article 29. Llicència per interès particular

1. Aquesta llicència podrà concedir-se per un mínim de deu dies i un màxim de nou mesos cada tres anys. Tindrà la consideració de serveis prestats efectivament.

2. Aquesta llicència se sol·licitarà, excepte casos excepcionals degudament justificats, amb una antelació mínima de trenta dies a la data de l'inici, i haurà de resoldre's com a mínim amb set dies d'antelació a aquesta data. Si escau, la seua denegació serà motivada.

Article 30. Llicència per beques d'estudi o investigació

1. Gaudiran d'aquest tipus de llicència les persones interessades quan se'ls hagueren adjudicat beques d'estudi o investigació per a formació professional pels òrgans del Ministeri d'Educació, administracions educatives competents en la matèria, organismes oficials, o a conseqüència d'actuacions d'òrgans de la Unió Europea en execució dels articles 149 i 150 del Tractat Constitutiu de la Comunitat Europea. Tindrà la consideració de serveis efectivament prestats.

2. El gaudi d'aquest tipus de llicència s'efectuarà segons el que establisquen les respectives convocatòries, subordinat a les necessitats del servei.

Article 31. Llicència per a assistència a cursos de perfeccionament professional

L'òrgan competent podrà concedir llicències no retribuïdes, d'una duració màxima de quatre mesos a l'any, per a l'assistència a cursos de perfeccionament professional, quan el contingut d'aquests estiga relacionat directament amb el lloc de treball o la carrera professional en l'administració i sempre que no ho impedisquen les necessitats del servei. La sol·licitud d'aquests cursos haurà de formalitzar-se amb trenta dies d'antelació.

Article 32. Llicència per malaltia de familiars o de qualsevol persona que es trobe legalment sota la seua guarda o custòdia

1. En el cas que el cònjuge, parella de fet o familiar en línia directa o col·lateral fins al segon grau per consanguinitat o afinitat que convisca amb la persona sol·licitant, o qualsevol persona que legalment es trobe sota la seua guarda o custòdia, patisca malaltia greu o irreversible que requerisca una atenció continuada, podrà sol·licitar-se una llicència per malaltia de familiars, amb una duració màxima d'un any, per cada subjecte causant. L'inici de cada nova llicència per diferent subjecte causant posarà fi a la llicència que estiguera gaudint-se fins a aquell moment.

2. Als efectes indicats, la malaltia haurà de ser suficientment acreditada amb els informes mèdics corresponents.

3. Aquesta llicència tindrà la consideració de serveis prestats efectivament.

CAPÍTOL IV Reducció de jornada

Article 33. Reducció de jornada

1. Es tindrà dret a la reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb reducció proporcional de retribucions:

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 segunda. Licencias sin retribución

Artículo 28. Disposiciones comunes a las licencias sin retribución

Las licencias sin retribución deberán comprender períodos continuos e ininterrompidos, tendrán la consideración de servicios efectivamente prestados a los efectos del cómputo de antigüedad, y durante el disfrute de las mismas la Administración mantendrá al personal en alta en el régimen de previsión social que le corresponda.

Artículo 29. Licencia por interés particular

1. Esta licencia podrá concederse por un mínimo de diez días y un máximo de nueve meses cada tres años. Tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

2. Dicha licencia se solicitará, salvo casos excepcionales debidamente justificadas, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su inicio, y deberá resolverse como mínimo con siete días de antelación a dicha fecha. En su caso, su denegación será motivada.

Artículo 30. Licencia por becas de estudio o investigación

1. Disfrutarán de este tipo de licencia las personas interesadas cuando se les hubieran adjudicado becas de estudio o investigación para formación profesional por los órganos del Ministerio de Educación, administraciones educativas competentes en la materia, organismos oficiales, o a consecuencia de actuaciones de órganos de la Unión Europea en ejecución de los artículos 149 y 150 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea. Tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

2. El disfrute de este tipo de licencia se efectuará a tenor de lo establecido en las respectivas convocatorias, subordinado a las necesidades del servicio.

Artículo 31. Licencia para asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional

El órgano competente podrá conceder licencias no retribuïdas, de una duración máxima de cuatro meses al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el contenido de los mismos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la carrera profesional en la Administración y siempre que no lo impidan las necesidades del servicio. La solicitud de estos cursos deberá realizarse con treinta días de antelación.

Artículo 32. Licencia por enfermedad de familiares o de cualquier persona que legalmente se encuentre bajo su guarda o custodia

1. En el caso de que el cónyuge, pareja de hecho o familiar en línea directa o colateral hasta el 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 por enfermedad de familiares, 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 suficientemente acreditada con los informes médicos correspondientes.

3. Esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

CAPÍTULO IV Reducción de jornada

Artículo 33. Reducción de jornada

1. Se tendrá derecho a la reducción de un tercio o de la mitad de la jornada de trabajo, con reducción proporcional de retribuciones:



a) Per raons de guarda legal, quan el personal tinga a càrrec seu algun xiquet o xiqueta de dotze anys o menor, una persona major que requerisca especial dedicació o una persona amb un grau de discapacitat física, psíquica o sensorial igual o superior al 33% que no exercisca cap activitat retribuïda que supere el salari mínim interprofessional.

b) Per tindre al seu càrrec el cònjuge o parella de fet o un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que requerisca especial dedicació.

c) Personal que, per tindre reconegut un grau de discapacitat, o per raó de llarga o crònica malaltia, no puga realitzar la seua jornada laboral completa, fet que haurà d'acreditar-se inicialment per la Unitat de Valoració Mèdica d'Incapacitats i, en aquells casos en què siga revisable, ratificar-se de manera anual per part d'aquesta unitat.

d) Per tindre la condició de càrrec electe en qualsevol administració pública local.

2. Les disminucions de jornada previstes en aquest article són incompatibles entre si, i podran ser gaudides per qualsevol dels membres de la parella, sempre que demostren que no és utilitzada per l'altre al mateix temps, excepte en el supòsit contemplat en l'apartat 1.c d'aquest article.

3. Les reduccions de jornada contemplades en aquest article afectaran la totalitat de la jornada laboral docent establida en la normativa en vigor, i repercutiran de manera proporcional en els diferents períodes que la conformen.

4. Les reduccions de jornada esmentades hauran de sol·licitar-se amb una antelació, almenys, de quinze dies a l'inici de cada trimestre escolar, i la seua concessió es farà coincidir amb aquest.

No obstant això, l'òrgan competent per a concedir aquesta disminució podrà modificar els terminis i períodes referits exclusivament en aquells supòsits en els quals se sol·licite de manera expressa i s'acredite fehacientment quines circumstàncies extraordinàries impedeixen la seua adaptació al trimestre escolar.

CAPÍTOL V Vacances

Article 34. Vacances

El personal docent gaudirà de les seues vacances anuals retribuïdes, necessàriament, en període no lectiu.

Quan les situacions de permís per naixement per a la mare biològica, adopció, guarda, acolliment o del progenitor diferent de la mare biològica, risc durant la lactància o risc durant l'embaràs, impedisquen iniciar el gaudi de les vacances en període no lectiu dins de l'any natural al qual corresponguen o una vegada iniciat el període vacacional, si aquest es veu interromput per sobrevindre una d'aquestes situacions, aquest període es podrà gaudir, sempre a continuació de la finalització d'aquestes situacions.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera. Absència de despesa

El present Decret no comporta un increment de despesa en els pressupostos de la Generalitat Valenciana.

Segona. Tractament de la informació

1. Les actuacions derivades d'aquest Decret i el tractament de la informació obtinguda amb aquesta finalitat estan subjectes, en els casos en els quals la naturalesa de la informació ho requerisca, a les obligacions establides en la normativa vigent sobre protecció de dades personals. A aquest objecte, s'adoptaran les mesures necessàries per a protegir la confidencialitat en la presentació de les sol·licituds i documentació.

2. Així mateix, les persones que intervinguen en el procediment estaran obligades al secret professional de les dades que coneguen a aquest efecte i al deure de guardar-les; obligacions que subsistirán encara després d'haver finalitzat la seua vinculació orgànica o funcional amb les unitats que hagueren intervingut en la tramitació d'aquestes.

a) Por razones de guarda legal, cuando el personal tenga a su cargo algún niño o niña de doce años o menor, una persona mayor que requiera especial dedicación o una persona con un grado de discapacidad física, psíquica o sensorial igual o superior al 33% que no desempeñe alguna actividad retribuida que supere el salario mínimo interprofesional.

b) Por tener a su cargo al cónyuge o pareja de hecho o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que requiera especial dedicación.

c) Personal que, por tener reconocido un grado de discapacidad, o por razón de larga o crónica enfermedad, no pueda realizar su jornada laboral completa, extremo que deberá acreditarse inicialmente por la Unidad de Valoración Médica de Incapacidades y, en aquellos casos en que sea revisable, ratificarse de forma anual por dicha unidad.

d) Por tener la condición de cargo electo en cualquier administración pública local.

2. Las disminuciones de jornada previstas en este artículo son incompatibles entre sí, y podrán ser disfrutadas por cualquiera de los miembros de la pareja, siempre que demuestren que no es utilizado por el otro al mismo tiempo, excepto en el supuesto contemplado en el apartado 1.c de este artículo.

3. Las reducciones de jornada contempladas en este artículo afectarán a la totalidad de la jornada laboral docente establecida en la normativa en vigor, repercutiendo de manera proporcional en los distintos períodos que conforman la misma.

4. Las citadas reducciones de jornada deberán solicitarse con una antelación de, al menos, quince días al inicio de cada trimestre escolar, y su concesión se hará coincidir con el mismo.

No obstante, el órgano competente para conceder dicha disminución podrá modificar los plazos y períodos referidos exclusivamente en aquellos supuestos en los que se solicite de forma expresa y se acredite fehacientemente que circunstancias extraordinarias impiden su adaptación al trimestre escolar.

CAPÍTULO V Vacaciones

Artículo 34. Vacaciones

El personal docente disfrutará de sus vacaciones anuales retribuidas, necesariamente, en periodo no lectivo.

Cuando las situaciones de permiso por nacimiento para la madre biológica, 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 en periodo no lectivo 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, siempre a continuación de la finalización de estas situaciones.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Ausencia de gasto

El presente decreto no supone un incremento de gasto en los presupuestos de la Generalitat Valenciana.

Segunda. Tratamiento de la información

1. Las actuaciones derivadas de este decreto y el tratamiento de la información obtenida a tal fin están sujetas, en los casos en los que la naturaleza de la información lo requiera, a las obligaciones establecidas en la normativa vigente sobre protección de datos personales. A tal objeto, se adoptarán las medidas necesarias para proteger la confidencialidad en la presentación de las solicitudes y documentación.

2. Asimismo, las personas que intervengan en el procedimiento estarán obligadas al secreto profesional de los datos que conozcan a tal efecto y al deber de guardarlos; obligaciones que subsistirán aún después de haber finalizado su vinculación orgánica o funcional con las unidades que hubiesen intervenido en la tramitación de las mismas.

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

Única

Queda derogat el decret 7/2008, de 25 de gener, del Consell, pel qual es regulen els permisos i llicències del personal docent no universitari dependent de la Conselleria d'Educació.

DISPOSICIONS FINALS

Primera. Habilitació normativa

Es faculta la conselleria amb competències en matèria d'educació per a dictar les disposicions que siguen necessàries per al desplegament d'aquest decret.

Segona. Entrada en vigor.

El present decret entrarà en vigor l'endemà de ser publicat en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 30 desembre de 2022

El president de la Generalitat,
XIMO PUIG I FERRER

La consellera d'Educació, Cultura i Esport,
RAQUEL TAMARIT IRANZO

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Única

Queda derogado el Decreto 7/2008, de 25 de enero, del Consell, por el que se regulan los permisos y licencias del personal docente no universitario dependiente de la Conselleria de Educación.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Habilitación normativa

Se faculta a la conselleria con competencias en materia de educación para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo de este decreto.

Segunda. Entrada en vigor

El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 30 diciembre de 2022

El president de la Generalitat,
XIMO PUIG I FERRER

La consellera de Educación, Cultura y Deporte,
RAQUEL TAMARIT IRANZO