

Conselleria d'Hisenda i Administració Pública

DECRET 68/2012, de 4 de maig, del Consell, pel qual es modifica el Decret 175/2006, de 24 de novembre, del Consell, pel qual es regulen les condicions de treball del personal al servici de l'Administració del Consell. [2012/4409]

PREÀMBUL

El Decret 175/2006, de 24 de novembre, del Consell, pel qual es regulen les condicions de treball del personal al servici de l'Administració del Consell, constitueix la normativa existent sobre jornada, horari, permisos i vacances del personal al servici de l'Administració de la Generalitat.

Este decret, en el seu capítol II, regula les condicions generals de treball, entenent per estes la jornada i l'horari, així com els potencials motius d'absència i els mitjans d'acreditació i justificació d'estes.

La Llei 10/2010, de 9 de juliol, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana, remet a la regulació reglamentària corresponent a la determinació de la jornada general i les especials de treball del personal funcionari i la seua distribució horària, els casos en què esta podrà ser a temps parcial, així com l'establiment de la jornada màxima setmanal i la fórmula per al còmput anual de la jornada.

L'avantprojecte de Llei de Pressupostos de l'Estat per a 2012 preveu, amb caràcter bàsic, que la jornada general de treball del personal del sector públic no podrà ser inferior a trenta-set hores i mitja setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual.

El Consell, en el marc d'una política d'austeritat, d'eficàcia i eficiència en la prestació del servici públic, considera adequada la modificació del Decret 175/2006 a través d'una sèrie de mesures dirigides a aconseguir una millor utilització del temps per mitjà de la implantació d'uns horaris racionals que faciliten la conciliació, afavorisquen la igualtat i milloren la productivitat. Estes mesures constitueixen el Pla de Racionalització d'Horaris i pretenen donar un valor més gran al temps i gestionar-lo amb major eficàcia, proporcionant una major motivació en el treball del personal al servici de l'Administració de la Generalitat.

El Pla de Racionalització d'Horaris ha d'anar en consonància amb el futur Pla d'Estalvi i Eficiència Energètica dels edificis públics de la Generalitat, el qual ha de dirigir-se a la consecució d'un ús racional dels recursos disponibles en els edificis administratius i una major eficiència i estalvi energètic, que redundarà en una millora de la competitivitat de l'economia, que, junt amb la utilització d'energies renovables, reduirà l'impacte mediambiental, i s'aconseguirà d'esta manera una major sostenibilitat ambiental.

Així, el text estableix que perquè el personal pugua realitzar la seua jornada, l'horari d'obertura dels edificis públics serà des de les set hores i trenta minuts fins a les dotze hores de dilluns a dimecres, els dijous des de les set hores i trenta minuts fins a les vint hores i trenta minuts, i els divendres des de les set hores i trenta minuts fins a les setze hores, de manera que es garantisca que el personal empleat públic pugua completar i esmenar, si és el cas, els debèts d'horari que pugua tindre acumulats, i ampliar al seu torn, el període de temps en què la diferència en còmput setmanal entre la jornada que s'haja de realitzar i l'efectivament prestada, pot ser objecte de recuperació. En els períodes previstos en l'apartat quart de l'article catorze, l'horari d'obertura i tancament dels edificis públics serà des de les set hores i trenta minuts fins a les dotze hores i quinze minuts de dilluns a dijous, i des de les set hores i trenta minuts fins a les setze hores els divendres.

Finalment, cal ressaltar que s'inclouen en el text alguna de les mesures referides a condicions de treball contingudes en l'Acord de 20 de febrer de 2008, sobre condicions de treball per al període 2008-2011, la vigència del qual va finalitzar el dia 21 de febrer de 2012 i que, pel seu marcat caràcter social, es considera adequat i necessari incorporar a la normativa vigent, com són les referides a la duració de vint dies del permís per paternitat, la consideració com a justificades de les faltes d'assistència al treball, totals o parcials, de les empleades públiques

Conselleria de Hacienda y Administración Pública

DECRETO 68/2012, de 4 de mayo, del Consell, por el que se modifica el Decreto 175/2006, de 24 de noviembre, del Consell, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración del Consell. [2012/4409]

PREÀMBULO

El Decreto 175/2006, de 24 de noviembre, del Consell, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración del Consell, constituye la normativa existente sobre jornada, horario, permisos y vacaciones del personal al servicio de la Administración de la Generalitat.

Este decreto, en su capítulo II, regula las condiciones generales de trabajo, entendiendo por tales la jornada y el horario, así como los potenciales motivos de ausencia y los medios de acreditación y justificación de las mismas.

La Ley 10/2010, de 9 de julio, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, remite a la regulación reglamentaria correspondiente a la determinación de la jornada general y las especiales de trabajo del personal funcionario y su distribución horaria, los supuestos en que ésta, podrá ser a tiempo parcial, así como el establecimiento de la jornada máxima semanal y la fórmula para el cómputo anual de la jornada.

El Anteproyecto de Ley de Presupuestos del Estado para 2012 prevé, con carácter básico, que la jornada general de trabajo del personal del sector público no podrá ser inferior a treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

El Consell, en el marco de una política de austeridad, de eficacia y eficiencia en la prestación del servicio público, considera adecuado la modificación del Decreto 175/2006 a través de una serie de medidas dirigidas a conseguir una mejor utilización del tiempo mediante la implantación de unos horarios racionales que faciliten la conciliación, favorezcan la igualdad y mejoren la productividad. Estas medidas constituyen el Plan de Racionalización de Horarios y pretenden dar un mayor valor al tiempo y gestionarlo con mayor eficacia, proporcionando una mayor motivación en el trabajo del personal al servicio de la administración de la Generalitat.

El Plan de Racionalización de Horarios debe ir en consonancia con el futuro Plan de Ahorro y Eficiencia Energética de los edificios públicos de la Generalitat, el cual debe dirigirse a la consecución de un uso racional de los recursos disponibles en los edificios administrativos y una mayor eficiencia y ahorro energético, que redundará en una mejora de la competitividad de la economía, que, junto con la utilización de energías renovables, reducirá el impacto medioambiental, consiguiéndose de este modo una mayor sostenibilidad ambiental.

Así, el texto, establece que para que el personal pueda desarrollar su jornada, el horario de apertura de los edificios públicos será desde las siete horas y treinta minutos hasta las diecisiete horas de lunes a miércoles, los jueves desde las siete horas y treinta minutos hasta las veinte horas y treinta minutos, y los viernes desde las siete horas y treinta minutos hasta las dieciséis horas, de forma que se garantice que el personal empleado público pueda completar y subsanar, en su caso, los debitos de horario que pueda tener acumulados, ampliando a su vez, el periodo de tiempo en el que la diferencia en cómputo semanal entre la jornada que se deba realizar y la efectivamente prestada, puede ser objeto de recuperación. En los periodos previstos en el apartado cuarto del artículo catorce, el horario de apertura y cierre de los edificios públicos será desde las siete horas y treinta minutos hasta las diecisiete horas y quince minutos, de lunes a jueves y desde las siete horas y treinta minutos hasta las dieciséis horas los viernes.

Finalmente cabe resaltar que se incluyen en el texto alguna de las medidas referidas a condiciones de trabajo contenidas en el Acuerdo de 20 de febrero de 2008, sobre condiciones de trabajo para el período 2008-2011, cuya vigencia finalizó el día 21 de febrero de 2012 y que, por su marcado carácter social, se considera adecuado y necesario incorporar a la normativa vigente, como son las referidas a la duración de veinte días del permiso por paternidad, la consideración como justificadas de las faltas de asistencia al trabajo, totales o parciales, de las

víctimes de violència de gènere i el supòsit de flexibilitat horària com a conseqüència de ser pare o mare d'una família nombrosa.

Este decret ha sigut negociat amb la representació sindical, de conformitat amb el que estableix l'article 37.1.m) de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut de l'Empleat Públic, i en virtut del que disposa l'article 28.c de la Llei 5/1983, del Consell i de l'article 9.1 de la Llei 10/2010, de 9 de juliol, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana.

En virtut de l'habilitació legal establida en la disposició final segona de la Llei 10/2010, de 9 de juliol, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana, a proposta del conseller d'Hisenda i Administració Pública, conforme amb el Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana i amb la deliberació prèvia del Consell, en la reunió del dia 4 de maig de 2012,

DECRETE

Article únic. Modificació de l'articulat del Decret 175/2006, de 24 de novembre, del Consell, pel qual es regulen les condicions de treball del personal al servei de l'Administració del Consell

1. Es modifiquen els articles 3, 6, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 19, 20, i 29, del Decret 175/2006, de 24 de novembre, del Consell, pel qual es regulen les condicions de treball del personal al servei de l'Administració del Consell, que queda redactat en la forma ressenyada en l'annex.
2. S'elimina l'article 10, passant a renumerar-se els articles 11 i 12 de l'anterior text, com a articles 10 i 11 de la norma.
3. S'incorpora un nou article 12.
4. S'incorpora un nou article, el 28 bis
5. S'incorpora una disposició addicional.

DISPOSICIÓ FINAL

Única. Entrada en vigor

Este decret entrarà en vigor l'endemà de la seua publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 4 de maig de 2012

El president de la Generalitat,
ALBERTO FABRA PART

El conseller de Hisenda i Administració Pública,
JOSÉ MANUEL VELA BARGUES

ANNEX

Nova redacció dels articles 3, 6, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 19, 20, i 29, i inclusió de dos articles, el nou article 12 i el 28 bis així com de la disposició addicional única, del Decret 175/2006, de 24 de novembre, del Consell, pel qual es regulen les condicions de treball del personal al servei de l'Administració del Consell.

«Article 3. Acreditacions

1. La situació de convivència ha de ser acreditada per mitjà de certificat d'empadronament expedit per l'ajuntament de residència.
2. La condició de discapacitat ha de ser acreditada mitjançant una resolució o certificació oficial del grau de discapacitat expedida per la conselleria competent en la matèria o, si és el cas, òrgan equivalent d'altres administracions públiques.
- Les denominacions contingudes en este decret que facen referència als termes minusvalidesa, minusvàlid, discapacitat o disminuït, han d'entendre's realitzades als termes discapacitat o persones amb discapacitat.
3. El grau de parentiu i la relació familiar s'acreditarà amb el llibre o llibres de família, certificació del Registre Civil o bé amb la inscripció en qualsevol registre públic oficial d'unions de fet.

empleadas públicas víctimas de violencia de género y el supuesto de flexibilidad horaria como consecuencia de ser padre o madre de una familia numerosa.

El presente decreto ha sido negociado con la representación sindical, de conformidad con lo establecido en el artículo 37.1.m de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto del Empleado Público, y en virtud de lo dispuesto en el artículo 28.c de la Ley 5/1983, del Consell y del artículo 9.1 de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.

En virtud de la habilitación legal establecida en la Disposición Final segunda de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, a propuesta del conseller de Hacienda y Administración Pública, conforme con el Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana y previa deliberación del Consell, en la reunión del día 4 de mayo de 2012,

DECRETO

Artículo único. Modificación del articulado del Decreto 175/2006, de 24 de noviembre, del Consell, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de la administración del Consell

1. Se modifican los artículos 3, 6, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 19, 20, y 29, del Decreto 175/2006, de 24 de noviembre, del Consell, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de la administración del Consell, que quedan redactados en la forma reseñada en el anexo.
2. Se elimina el artículo 10, pasando a renumerarse los artículos 11 y 12 del anterior texto, como artículos 10 y 11 de la norma.
3. Se incorpora un nuevo artículo 12.
4. Se incorpora un nuevo artículo, el 28 bis
5. Se incorpora una Disposición Adicional.

DISPOSICIÓN FINAL

Única. Entrada en vigor

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

Valencia, 4 de mayo de 2012

El president de la Generalitat,
ALBERTO FABRA PART

El conseller de Hacienda y Administración Pública,
JOSÉ MANUEL VELA BARGUES

ANEXO

Nueva redacción de los artículos 3, 6, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 19, 20, y 29, e inclusión de dos artículos, el nuevo artículo 12 y el 28 bis así como de la Disposición Adicional única, del Decreto 175/2006, de 24 de noviembre, del Consell, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de la administración del Consell.

«Artículo 3. Acreditaciones

1. La situación de convivencia ha de ser acreditada mediante certificado de empadronamiento expedido por el Ayuntamiento de residència.
2. La condición de discapacidad ha de ser acreditada mediante resolución o certificación oficial del grado de discapacidad expedida por la Conselleria competente en la materia o, en su caso, órgano equivalente de otras Administraciones Públicas.
- Las denominaciones contenidas en este decreto que hagan referencia a los términos minusvalía, minusválido, discapacitado o disminuido o, deben entenderse realizadas a los términos discapacidad o personas con discapacidad.
3. El grado de parentesco y la relación familiar se acreditará con el libro o libros de familia, certificación del Registro Civil o bien con la inscripción en cualquier registro público oficial de uniones de hecho.

4. La guarda legal ha d'acreditar-se mitjançant una resolució judicial o document de formalització de l'acolliment familiar.

5. La situació de violència de gènere s'acreditarà per mitjà de l'orde de protecció a favor de la víctima. Excepcionalment, serà títol d'acreditació d'esta situació l'informe del Ministeri Fiscal que indique l'existència d'indicis que la treballadora afectada és víctima de violència de gènere, fins que es dicte l'orde de protecció.

6. La condició de família nombrosa, haurà d'acreditar-se per mitjà del títol oficial expedit per l'òrgan competent.

7. En els casos a què es referixen els apartats 1, 2, 4 en allò que afecta al document de formalització l'acolliment familiar, i 6, d'acord amb el que disposa el Decret 165/2010, de 8 d'octubre, del Consell, pel qual s'establixen mesures de simplificació i reducció de càrregues administratives en els procediments gestionats per l'Administració de la Generalitat i el seu sector públic, la persona afectada podrà autoritzar expressament l'òrgan gestor perquè, en nom seu procedisca a la comprovació de les dades necessàries en els arxius corresponents, i en este cas no estarà obligat a presentar els documents que acrediten els fets als quals es referixen els mencionats apartats.»

«Article 6. Càmput anual de la jornada

1. El càmput anual de la jornada es calcularà descomptant a les hores anuals equivalents a 52 setmanes i un dia de treball, les hores corresponents als conceptes següents:

- a. 22 dies hàbils de vacances.
- b. 2 dies de festes locals.
- c. 12 dies de festes d'àmbit superior.
- d. 6 dies per permís per assumptes propis.

2. Al càmput de l'apartat anterior es descomptaran, a més:

a. La setmana de festes locals, a raó de 10 o 12 hores i 30 minuts, segons siga jornada de 36 hores i 15 minuts o 38 hores i 45 minuts, respectivament.

b. 5 hores pel dia exempt d'assistència al treball en la setmana de festes locals.

c. Dos hores i mitja setmanals amb base en la previsió continguda en l'apartat quatre de l'article catorze.

3. Així mateix, hauran de descomptar-se del càmput anual 7 hores i 15 minuts o 7 hores i 45 minuts, segons siga jornada de 36 hores i 15 minuts o 38 hores i 45 minuts, respectivament, per cada un dels dies 24 i 31 de desembre.

4. Els càlculs per al càmput anual de la jornada de treball en els anys bixestos es realitzaran sobre la base de 52 setmanes i 2 dies.

5. Només als efectes de calcular el càmput anual de la jornada, es prendran com a referència les jornades a raó de 7 hores i 15 minuts o set hores i 45 minuts diàries, segons que la jornada setmanal assignada siga de 36 hores i 15 minuts o 38 hores i 45 minuts, respectivament.»

«Article 8. Disposicions comunes a les reduccions de jornada

1. Les reduccions de jornada previstes en l'article 7 són incompatibles entre si. Excepte les regulades en els apartats 7.1.c i 7.5, que seran compatibles amb les restants.

2. Si diversos empleats de l'Administració del Consell i els seus organismes autònoms tingueren dret a una reducció de jornada respecte a un mateix subjecte causant, podran disfrutar d'este dret de manera parcial.

3. El personal acollit a les anteriors reduccions de jornada veurà disminuïda proporcionalment la jornada que realitze, en les situacions previstes en l'article 14.

4. El personal que sol·licite deixar sense efecte una reducció de jornada no podrà començar a disfrutar-ne una altra per la mateixa causa fins que transcorreguen, com a mínim, tres mesos des que es va deixar sense efecte la reducció anterior.

5. Les reduccions de jornada que comporten minva de retribucions seran concedides per la direcció general competent en matèria de funció pública. En el cas que no comporten minva de retribucions, serà l'òrgan competent en matèria de personal de cada conselleria o organisme autònom qui les concedisca.

6. El funcionari haurà d'informar el responsable de la seua unitat administrativa, amb quinze dies d'antelació, de la data en què es reincorporarà a la seua jornada ordinària.

4. La guarda legal ha de acreditarse mediante resolución judicial o documento de formalización del acogimiento familiar.

5. La situación de violencia de género se acreditará mediante el orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora afectada es víctima de violencia de género, hasta tanto se dicte la orden de protección.

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

7. En lo casos a que se refieren los apartados 1, 2, 4 en lo que afecta al documento de formalización el acogimiento familiar, y 6, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 165/2010, de 8 de octubre, del Consell, por el que se establecen medidas de simplificación y reducción de cargas administrativas en los procedimientos gestionados por la Administración de la Generalitat y su sector público, la persona afectada podrá autorizar expresamente al órgano gestor para que, en su nombre proceda a la comprobación de los datos necesarios en los archivos correspondientes, en cuyo caso no estará obligado a presentar los documentos que acrediten los hechos a que se refieren los citados apartados

«Artículo 6. Cómputo anual de la jornada

1. El cómputo anual de la jornada se calculará descontando a las horas anuales equivalentes a 52 semanas y un día de trabajo, las horas correspondientes a los siguientes conceptos:

- a. 22 días hábiles de vacaciones.
- b. 2 días de fiestas locales.
- c. 12 días de fiestas de ámbito superior.
- d. 6 días por permiso por asuntos propios.

2. Al cómputo del apartado anterior se descontarán, además:

a. La semana de fiestas locales, a razón de 10 ó 12 horas y 30 minutos, según sea jornada de 36 horas y 15 minutos ó 38 horas y 45 minutos, respectivamente.

b. 5 horas por el día exento de asistencia al trabajo en la semana de fiestas locales.

c. Dos horas y media semanales con base en la previsión contenida en el apartado cuatro del artículo catorce

3. Asimismo, deberán descontarse del cómputo anual 7 horas y 15 minutos ó 7 horas y 45 minutos, según sea jornada de 36 horas y 15 minutos ó 38 horas y 45 minutos, respectivamente, por cada uno de los días 24 y 31 de diciembre.

4. Los cálculos para el cómputo anual de la jornada de trabajo en los años bisiestos se realizarán sobre la base de 52 semanas y 2 días.

5. A los solos efectos de calcular el cómputo anual de la jornada, se tomarán como referencia las jornadas a razón de 7 horas y 15 minutos o siete horas y 45 minutos diarias, según que la jornada semanal asignada sea de 36 horas y 15 minutos o 38 horas y 45 minutos, respectivamente.»

«Artículo 8. Disposiciones comunes a las reducciones de jornada

1. Las reducciones de jornada previstas en el artículo 7 son incompatibles entre sí. Salvo las reguladas en los apartados 7.1.c y 7.5, que serán compatibles con las restantes.

2. Si varios empleados de la administración del Consell y sus organismos autónomos tuvieran derecho a una reducción de jornada respecto a un mismo sujeto causante, podrán disfrutar de este derecho de forma parcial.

3. El personal acogido a las anteriores reducciones de jornada verá disminuïda proporcionalmente la jornada que realice, en las situaciones previstas en el artículo 14.

4. El personal que solicite dejar sin efecto una reducción de jornada no podrá comenzar a disfrutar otra por la misma causa hasta que transcurran, como mínimo, tres meses desde que se dejó sin efecto la reducción anterior.

5. Las reducciones de jornada que comporten merma de retribuciones serán concedidas por la Dirección General competente en materia de función pública. En el caso de que no comporten merma de retribuciones, será el órgano competente en materia de personal de cada Conselleria u organismo autónomo quien las conceda.

6. El funcionario deberá informar al responsable de su unidad administrativa, con quince días de antelación, de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

7. Al personal amb la reducció de jornada prevista en l'article 7.5 no li resulten d'aplicació els punts 4 i 6.»

«*Article 9. Horari de treball del personal de servicis burocràtics*

1. L'horari per al personal de servicis burocràtics o unitats d'índole semblant comportarà l'obertura d'estos centres una sola vesprada, la dels dijous, als efectes de poder compensar la falta d'horari setmanal corresponent

2. La jornada setmanal en les dependències administratives es realitzarà, amb caràcter general, de dilluns a divendres en règim d'horari flexible.

3. La part principal, anomenada de temps fix o estable, serà de cinc hores i mitja diàries, i serà de permanència obligatòria per a tot el personal entre les 9 i les 14 hores i 30 minuts de dilluns a divendres.

4. La part variable de l'horari estarà constituïda per la diferència entre la jornada que corresponga realitzar i les cinc hores i mitja diàries de la part de temps fix o estable de l'horari.

5. La part variable assenyalada en l'apartat anterior s'haurà de realitzar dins de la següent distribució horària:

a. Les 7.30 a les 9 hores i les 14.30 a les 17 hores de dilluns a dimecres

b. Les 7.30 a les 9 hores i les 14.30 a les 20.30 hores dels dijous, llevat que este siga festiu o inhàbil, i en este cas es realitzarà el dia hàbil immediatament anterior.

c. Les 7.30 a les 9 hores i les 14.30 a les 16 hores dels divendres.

6. Durant els mesos de juliol i agost, així com en la setmana de Pasqua i el període de vacances escolars de Nadal, Any Nou i Reis, la part variable de l'horari s'haurà de realitzar dins de la distribució horària següent:

a. Les 7.30 a les 9 hores i les 14.30 a les 17.15 hores de dilluns a dijous.

b. Les 7.30 a les 9 hores i les 14.30 a les 16 hores dels divendres.

7. Amb caràcter general, les hores de la jornada que es presten en la part flexible de l'horari es distribuïran a voluntat del personal.»

«*Article 10. Horaris per raó de l'activitat*

1. S'exclou de l'horari regulat en l'article anterior tot aquell personal que, per raó de l'activitat exercida, haja de realitzar-ne un distint, sense que en cap cas puga excedir el còmput de l'horari anual que s'establix de forma general.

2. Els horaris per raó de l'activitat, els determinarà l'òrgan competent en matèria de personal, de les conselleries o organismes, prèvia negociació amb les organitzacions sindicals que tinguen la condició de representatives en l'àmbit corresponent i després de ser escoltada la junta de personal corresponent, i ha de ser aprovat amb anterioritat a la finalització de l'any anterior a la seua entrada en vigor.»

«*Article 11. Horari del personal els servicis del qual són a torns o no són d'índole burocràtica*

1. En els centres de treball en què es preste el servici a torns o que no siguen d'índole burocràtica, l'horari que s'haja de realitzar s'adaptarà a les característiques i necessitats de la prestació del servici públic dels centres i llocs de treball, sense que en cap cas puga excedir el còmput de l'horari anual que s'establix de manera general.

2. Estos horaris es regiran per les previsions següents:

a. L'horari serà aprovat anualment per la direcció territorial a proposta de la direcció del centre, després de la prèvia negociació amb les organitzacions sindicals que tinguen la condició de representatives en l'àmbit corresponent i després de ser escoltada la junta de personal corresponent, i haurà de ser aprovat pels respectius òrgans de l'Administració de la Generalitat competents en matèria de personal amb anterioritat a la finalització de l'any anterior a la seua entrada en vigor.

b. En el cas de centres docents, amb una programació per cursos, l'horari per al personal no docent que exercisca el seu treball en estos, s'aprovarà abans de finalitzar el curs anterior a aquell en què haja d'aplicar-se. De la mateixa manera, en el cas de qualsevol altre centre que tinga una programació diferent de l'anual, l'horari s'aprovarà abans d'acabar l'exercici anterior a què corresponga aplicar-se.

c. En el cas d'aquells centres que com a conseqüència de les característiques especials de l'activitat que s'hi presta, es justifique la neces-

7. Al personal con la reducció de jornada prevista en el artículo 7.5 no le resultan de aplicación los puntos 4 y 6.»

«*Artículo 9. Horario de trabajo del personal de servicios burocráticos*

1. El horario para el personal de servicios burocráticos o unidades de índole similar comportará la apertura de dichos centros una sola tarde, la de los jueves, a los efectos de poder compensar la falta de horario semanal correspondiente

2. La jornada semanal en las dependencias administrativas se realizará, con carácter general, de lunes a viernes en régimen de horario flexible.

3. La parte principal, llamada de tiempo fijo o estable, será de cinco horas y media diarias, y será de permanencia obligatoria para todo el personal entre las 9 y las 14 horas y 30 minutos de lunes a viernes.

4. La parte variable del horario estará constituida por la diferencia entre la jornada que corresponda realizar y las cinco horas y media diarias de la parte de tiempo fijo o estable del horario.

5. La parte variable señalada en el apartado anterior se deberá realizar dentro de la siguiente distribución horaria:

a. Las 7.30 a las 9 horas y las 14.30 a las 17 horas de lunes a miércoles

b. Las 7.30 a las 9 horas y las 14.30 a las 20.30 horas de los jueves, salvo que éste sea festivo o inhábil, en cuyo caso se realizará el día hábil inmediatamente anterior.

c. Las 7.30 a las 9 horas y las 14.30 a las 16 horas de los viernes.

6. Durante los meses de julio y agosto, así como en la semana de Pascua y el periodo de vacaciones escolares de Navidad, Año Nuevo y Reyes, la parte variable del horario se deberá realizar dentro de la siguiente distribución horaria:

a. Las 7.30 a las 9 horas y las 14.30 a las 17.15 horas de lunes a jueves.

b. Las 7.30 a las 9 horas y las 14.30 a las 16 horas de los viernes.

7. Con carácter general, las horas de la jornada que se presten en la parte flexible del horario se distribuirán a voluntad del personal.»

«*Artículo 10. Horarios por razón de la actividad*

1. Se excluye del horario regulado en el artículo anterior, a todo aquel personal que, por razón de la actividad desempeñada, tenga que realizar uno distinto, sin que en ningún caso pueda exceder del cómputo del horario anual que se establece de forma general.

2. Los horarios por razón de la actividad, los determinará el órgano competente en materia de personal, de las consellerias u organismos, previa negociación con las organizaciones sindicales que tengan la condición de representativas en el ámbito correspondiente y tras ser oída la junta de personal correspondiente, debiendo ser aprobado con anterioridad a la finalización del año anterior a su entrada en vigor.»

«*Artículo 11. Horario del personal cuyos servicios son a turnos o no son de índole burocrática*

1. En los centros de trabajo en que se preste el servicio a turnos o que no sean de índole burocrática, el horario que se deba realizar se adaptará a las características y necesidades de la prestación del servicio público de los centros y puestos de trabajo, sin que en ningún caso pueda exceder del cómputo del horario anual que se establece de forma general.

2. Estos horarios se regirán por las siguientes previsions:

a. El horario será aprobado anualmente por la Dirección Territorial a propuesta de la dirección del centro, previa negociación con las organizaciones sindicales que tengan la condición de representativas en el ámbito correspondiente y tras ser oída la junta de personal correspondiente, debiendo ser aprobado por los respectivos órganos de la Administración de la Generalitat competentes en materia de personal con anterioridad a la finalización del año anterior a su entrada en vigor.

b. En el caso de centros docentes, con una programación por cursos, el horario para el personal no docente que desempeñe su trabajo en los mismos, se aprobará antes de finalizar el curso anterior a aquél en el que deba aplicarse. De igual forma, en el caso de cualquier otro centro que tenga una programación diferente a la anual, el horario se aprobará antes de terminar el ejercicio anterior al que corresponda aplicarse.

c. En el supuesto de aquellos centros que como consecuencia de las características especiales de la actividad que se presta en los mismos,

sitat d'aprovar o ajustar els horaris en moments diferents de l'any, es podrà realitzar amb les garanties previstes en este article i sempre que siga amb caràcter previ a la seua entrada en vigor.

d. Així mateix, serà exposat de manera visible en cada centre de treball i hi constarà, com a mínim, el departament, el nom de la treballadora o treballador, la categoria i el torn de treball, especificant l'horari de cada torn i el còmput setmanal, mensual o anual.

e. El personal que haja d'assistir al seu lloc de treball els dies 24, 31 de desembre o el dia exempt d'assistència al treball de les festes locals, els veurà compensats per dia i mig de descans per cada un d'aquells, o la part proporcional que corresponga, en funció de la jornada laboral que efectivament realitze.

«Article 12. Altres exclusions»

La jornada i horari de treball previstos en els articles anteriors no seran aplicables al personal que, amb base en normes de rang superior, en disposen d'un distint.»

«Article 13. Recuperació d'hores»

1. La diferència en còmput setmanal entre la jornada que haja de realitzar el personal per raó del lloc que ocupe i l'efectivament prestada, podrà ser objecte de recuperació dins del mes natural en què s'haja produït, o dels dos mesos següents a este.

2. El temps d'assistència a cursos, seminaris o jornades de formació organitzats per l'òrgan de la Generalitat competent en matèria de formació, o per les organitzacions sindicals firmants de l'Acord Administració-Sindicats en matèria de formació contínua, computarà com a temps de treball a tots els efectes, si tenen lloc dins de la jornada laboral, i no serà objecte de recuperació.»

«Article 14. Festes»

1. El personal quedarà exempt de l'assistència al treball amb motiu de les festes locals que se celebren a la Comunitat Valenciana, segons es disposa a continuació:

a. El dia 18 de març, el personal el centre de treball del qual radique a la ciutat de València o en aquells altres municipis de la província on se celebren festes de Falles.

b. El dia 23 de juny, el personal el centre de treball del qual radique a la ciutat d'Alacant o en aquells altres municipis de la província on se celebren les festes de Sant Joan.

c. El dimarts de la setmana de les festes de la Magdalena, el personal el centre de treball del qual radique a la ciutat de Castelló de la Plana o en aquells altres municipis de la província on se celebren estes festes.

2. En els municipis on hi haja centres de treball de la Generalitat que no s'acullen a les setmanes de festes anteriorment establides, l'òrgan competent en matèria de personal de cada conselleria o organisme autònom, als efectes de l'aplicació de l'horari especial previst en l'apartat següent, serà l'encarregat de:

a. Establir la data d'iniciació i finalització de la setmana de festes locals.

b. Determinar el dia d'eixa setmana en què s'estarà exempt de l'assistència al treball.

3. S'exceptuen dels horaris generals les respectives setmanes de festes de cada un els municipis de la comunitat autònoma en què radique el lloc de treball, en les quals regirà l'horari de 9 a 14 hores.

4. Durant els mesos de juliol i agost, així com en la setmana de Pasqua i una de les setmanes de les compreses en el període de vacances escolars de Nadal, Any Nou i Reis, la jornada de treball es reduirà en dos hores i mitja setmanals respecte a la general o especial que corresponga realitzar.

5. També s'estarà exempt de l'assistència al treball els dies 24 i 31 de desembre.»

«Article 15. Flexibilitat de la permanència obligatòria»

1. L'horari de permanència obligatòria del personal podrà flexibilitzar-se en els casos següents:

a. En una hora diària per a aquells que tinguen a càrrec seua persones de 65 anys o majors d'esta edat, que requerisquen una especial dedicació, fills o filles menors de 13 anys, així com xiquets o xiquetes en

se justifique la necesidad de aprobar o ajustar los horarios en momentos diferentes del año, se podrá realizar con las garantías previstas en este artículo y siempre que sea con carácter previo a su entrada en vigor.

d. Asimismo, será expuesto de forma visible en cada centro de trabajo y en él constará, como mínimo, el departamento, nombre de la trabajadora o trabajador, categoría y turno de trabajo, especificando el horario de cada turno y el cómputo semanal, mensual o anual.

e. El personal que debiera asistir a su puesto de trabajo los días 24, 31 de diciembre o el día exento de asistencia al trabajo de las fiestas locales, los verá compensados por día y medio de descanso por cada uno de aquéllos, o la parte proporcional que corresponda, en función de la jornada laboral que efectivamente realice.

«Artículo 12. Otras exclusiones»

La jornada y horario de trabajo previstos en los artículos anteriores, no serán de aplicación al personal que, con base en normas de rango superior, dispongan de uno distinto.»

«Artículo 13. Recuperación de horas»

1. La diferencia en cómputo semanal entre la jornada que tenga que realizar el personal por razón del puesto que ocupe y la efectivamente prestada, podrá ser objeto de recuperación dentro del mes natural en que se haya producido, o de los dos meses siguientes al mismo.

2. El tiempo de asistencia a cursos, seminarios o jornadas de formación organizados por el órgano de la Generalitat competente en materia de formación, o por las organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo Administración-Sindicatos en materia de formación continua, computará como tiempo de trabajo a todos los efectos, si tienen lugar dentro de la jornada laboral, y no será objeto de recuperación.»

«Artículo 14. Fiestas»

1. El personal quedará exento de la asistencia al trabajo con motivo de las fiestas locales que se celebran en la Comunitat Valenciana, según se dispone a continuación:

a. El día 18 de marzo, el personal cuyo centro de trabajo radique en la ciudad de Valencia o en aquellos otros municipios de la provincia donde se celebren fiestas de fallas.

b. El día 23 de junio, el personal cuyo centro de trabajo radique en la ciudad de Alicante o en aquellos otros municipios de la provincia donde se celebren las fiestas de San Juan.

c. El martes de la semana de las fiestas de la Magdalena, el personal cuyo centro de trabajo radique en la ciudad de Castellón de la Plana o en aquellos otros municipios de la provincia donde se celebren dichas fiestas.

2. En los municipios donde existan centros de trabajo de la Generalitat que no se acojan a las semanas de fiestas anteriormente establecidas, el órgano competente en materia de personal de cada Conselleria u organismo autónomo, a los efectos de la aplicación del horario especial previsto en el apartado siguiente, será el encargado de:

a. Establecer la fecha de iniciación y finalización de la semana de fiestas locales.

b. Determinar el día de esa semana en que se estará exento de la asistencia al trabajo.

3. Se exceptúan de los horarios generales las respectivas semanas de fiestas de cada uno los municipios de la Comunidad Autónoma en que radique el puesto de trabajo, en las que regirá el horario de 09.00 a 14.00 horas.

4. Durante los meses de julio y agosto, así como en la semana de Pascua y una de las semanas de las comprendidas en el periodo de vacaciones escolares de Navidad, Año Nuevo y Reyes, la jornada de trabajo se reducirá en dos horas y medio semanales respecto a la general o especial que corresponda realizar.

5. También se estará exento de la asistencia al trabajo los días 24 y 31 de diciembre.»

«Artículo 15. Flexibilidad de la permanencia obligatoria»

1. El horario de permanencia obligatoria del personal podrá flexibilizarse en los siguientes supuestos:

a. En una hora diaria para aquéllos que tengan a su cargo personas de 65 años o mayores de dicha edad, que requieran una especial dedicación, hijos o hijas menores de 13 años, así como niños o niñas en acogimiento,

acolliment, preadoptiu o permanent, de la mencionada edat, i qui tinga a càrrec seu directe un familiar amb malaltia greu o amb discapacitat igual o superior al 65% fins al segon grau per consanguinitat o afinitat.

En els casos de famílies monoparentals esta flexibilització podrà ser de dos hores.

b. Dos hores diàries per als qui tinguen fills o filles, o xiquets o xiquetes en acolliment, preadoptiu o permanent, amb discapacitat, a fi de conciliar els horaris dels centres educatius ordinaris d'integració i d'educació especial, així com altres centres on estes persones discapacitades reben atenció, amb els mateixos horaris dels llocs de treball.

c. Dos hores diàries i, si és el cas, amb adaptació del torn de treball, per a les empleades víctimes de violència sobre la dona, amb la finalitat de fer efectiu el seu dret a l'assistència social integral, pel temps que acrediten els servicis socials d'atenció o salut, segons siga procedent.

d. Dos hores diàries en el cas de ser pare o mare d'una família nombrosa de categoria especial, fins que el menor dels fills tinga l'edat de dotze anys.

2. La flexibilitat en el compliment de l'horari regulada en l'apartat anterior en cap cas suposarà reducció de la jornada laboral, i el personal haurà de recuperar la disposició de les mencionades hores dins del mes natural, o dels dos mesos següents.»

«Article 19. Horari de les oficines d'atenció al públic

1. Les oficines de les seus centrals de les conselleries, de les seus principals de les seues delegacions, direccions o servicis territorials i les oficines PROP prestaran el servici d'informació administrativa general i registre de documents en horari general d'obertura al públic de 9 a 15 hores de dilluns a dijous i de 9 a 14.30 hores els divendres.

2. Els dijous, almenys en un edifici PROP de cada capital de província, es prolongarà el servici d'informació administrativa general i registre de documents des de les 15 fins a les 19 hores ininterrompidament. Este horari complementari serà atès pel personal que ocupe llocs de treball amb funcions de realització de l'horari especial de la unitat de registre. Els edificis administratius seran el PROP ubicat en la Rambla Méndez Núñez, 41 a Alacant; el PROP situat en Germans Bou, 47 a Castelló; i el PROP I ubicat en Gregori Gea, 27 a València o, si és el cas, aquells que, com a conseqüència de la deguda atenció a la ciutadania, puga determinar l'òrgan competent en la matèria.

3. Durant la setmana de festes locals corresponent a cada emplaçament l'horari de servici d'informació administrativa general i registre de documents que regirà serà de 9 a 14 hores de dilluns a divendres.

4. En els mesos de juliol i agost, així com en la setmana de Pasqua i en el període de vacances escolars de Nadal, Any Nou i Reis, l'horari d'atenció al públic serà el previst en l'apartat primer d'este article.

5. Sense perjudi de l'anterior, cada conselleria, per orde de la consellera o conseller respectiu, podrà disposar, per a la prestació del servici d'informació administrativa general i de registre de documents, l'establiment d'altres emplaçaments addicionals que contribuïsquen a reduir desplaçaments als ciutadans.

6. Els òrgans competents en matèria de personal de les conselleries o organismes autònoms podran establir, mitjançant una resolució, un horari ampliat de registre per a aquells procediments que impliquen una presentació molt elevada de documents en període determinat. Este horari específic es farà públic i serà vigent mentres dure el termini de presentació d'escrits, comunicacions i altres documents en el procediment corresponent».

«Article 20. Justificació d'absències

1. En els casos de malaltia o incapacitat temporal es regulen les situacions següents:

a. Absències aïllades d'un o dos dies: el personal comunicarà la seua absència i la raó d'esta a la unitat de personal o òrgan o persona responsable, amb preferència durant l'hora després de l'inici de la jornada, excepte causes justificades que ho impedisquen, i es podrà requerir justificació expedida pel facultatiu competent. En tot cas, si no es produïx amb posterioritat la justificació requerida, podrà descomptar-se el dia o dies que han faltat.

preadoptiu o permanente, de dicha edad, y quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave o con discapacidad igual o superior al 65% hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.

En los casos de familias monoparentales esta flexibilización podrá ser de dos horas.

b. Dos horas diarias para quienes tengan hijos o hijas, o niños o niñas en acogimiento, preadoptivo o permanente, con discapacidad, con el fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como otros centros donde estas personas discapacitadas reciban atención, con los propios horarios de los puestos de trabajo.

c. Dos horas diarias y, en su caso, con adaptación del turno de trabajo, para las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, con la finalidad de hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, por el tiempo que acrediten los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

d. Dos horas diarias en el caso de ser padre o madre de una familia numerosa de categoría especial, hasta que el menor de los hijos alcance la edad de doce años.

2. La flexibilidad en el cumplimiento del horario regulada en el apartado anterior en ningún caso supondrá reducción de la jornada laboral, debiendo el personal recuperar la disposición de dichas horas dentro del mes natural, o de los dos meses siguientes.»

«Artículo 19. Horario de las oficinas de atención al público

1. Las oficinas de las sedes centrales de las Consellerias, de las sedes principales de sus delegaciones, direcciones o servicios territoriales y las oficinas PROP prestarán el servicio de información administrativa general y registro de documentos en horario general de apertura al público de 9h a 15h de lunes a jueves y de 9h a 14h30m los viernes.

2. Los jueves, al menos en un edificio PROP de cada capital de provincia se prolongará el servicio de información administrativa general y registro de documentos desde las 15h hasta las 19h ininterrompidamente. Este horario complementario será atendido por el personal que ocupe puestos de trabajo con funciones de realización del horario especial de la unidad de registro. Los edificios administrativos serán el PROP ubicado en la Rambla Méndez Núñez, 41 en Alicante; el PROP situado en Hermanos Bou, 47 en Castellón; y el PROP I ubicado en Gregorio Gea, 27 en Valencia o, en su caso, aquellos que, como consecuencia de la debida atención a la ciudadanía, pueda determinar el órgano competente en la materia.

3. Durante la semana de fiestas locales correspondiente a cada emplazamiento el horario de servicio de información administrativa general y registro de documentos que regirá será de 9h a 14h de lunes a viernes.

4. En los meses de julio y agosto, así como en la semana de Pasqua y en el periodo de vacaciones escolares de Navidad, Año Nuevo y Reyes, el horario de atención al público será el previsto en el apartado primero de este artículo.

5. Sin perjuicio de lo anterior, cada Conselleria, por orden de la consellera o conseller respectivo, podrá disponer, para la prestación del servicio de información administrativa general y de registro de documentos, el establecimiento de otros emplazamientos adicionales que contribuyan a reducir desplazamientos a los ciudadanos.

6. Los órganos competentes en materia de personal de las Consellerias u organismos autónomos podrán establecer, mediante resolución, un horario ampliado de registro para aquellos procedimientos que impliquen una presentación muy elevada de documentos en periodo determinado. Este horario específico se hará público y será vigente mientras dure el plazo de presentación de escritos, comunicaciones y otros documentos en el procedimiento correspondiente».

«Artículo 20. Justificación de ausencias

1. En los casos de enfermedad o incapacidad temporal se regulan las siguientes situaciones:

a. Ausencias aisladas de uno o dos días: el personal comunicará su ausencia y la razón de la misma a la unidad de personal u órgano o persona responsable, con preferencia durante la hora después del inicio de la jornada, salvo causas justificadas que lo impidan, pudiendo requerirse justificante expedido por el facultativo competente. En todo caso, de no producirse con posterioridad la justificación requerida, podrá descontarse el día o días faltados.

b. Absència de tres o més dies: el personal haurà de presentar l'informe mèdic de baixa en el termini de tres dies comptats a partir del dia de la seua expedició, els informes de confirmació hauran de ser entregats en el centre de treball cada set dies. Si no s'entreguen els justificants es descomptaran en nòmina els dies d'absència.

2. Si les absències, encara justificades, són reiterades, es valorarà la situació entre les o els representants sindicals i la direcció corresponent, a instància de qualsevol de les parts, i es proposarà conjuntament la solució adequada al cas.

3. En els supòsits de permís per maternitat biològica no es necessitarà la presentació d'informes intermedis o de confirmació de baixa.

4. Els descomptes per faltes d'assistència injustificades al treball o incompliment de jornada es determinaran de conformitat amb el que preveu la norma del Consell que regule les dites detraccions.

5. Les faltes d'assistència al treball, totals o parcials, de les empleades públiques víctimes de violència de gènere, tindran la consideració de justificades durant el temps i en les condicions en què així es determine pels servicis socials o de salut segons siga procedent.»

«Article 28 bis. *Permís per atenció de fill o filla menor, afectat per càncer o una altra malaltia greu*

1. Els òrgans competents en matèria de personal de cada conselleria o organisme podran concedir, percebent les retribucions íntegres, sempre que ambdós progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent treballen, una reducció de la jornada de treball de com a mínim la mitat i com a màxim el huitanta per cent de la duració d'aquella, per a l'atenció, durant l'hospitalització i tractament continuat, de la o el fill menor d'edat afectat per càncer (tumors malignes, melanomes o carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que implique un ingrés hospitalari de llarga duració i requerisca la necessitat de la seua atenció directa, contínua i permanent acreditada pels informes de l'òrgan corresponent de l'Administració sanitària i, com a màxim, fins que la o el menor complisca els 18 anys.

2. Quan concórreguen en ambdós progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per a tindre dret a este permís o, si és el cas, puguen tindre la condició de beneficiaris de la prestació establida per a este fi en el règim de la Seguretat Social que els siga aplicable, es tindrà dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que dure la reducció de la seua jornada de treball, sempre que l'altre progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, sense perjudici del dret a la reducció de jornada que li corresponga, no cobre les seues retribucions íntegres en virtut d'este permís o com a beneficiari de la prestació establida per a este fi en el règim de la Seguretat Social que se li aplique. En cas contrari, només es tindrà dret a la reducció de jornada, amb la consegüent reducció de retribucions.

3. Així mateix, en el cas que ambdós presten servicis en el mateix òrgan o entitat, per estos es podrà limitar l'exercici simultani del dret a la reducció de jornada, per raons fundades en el funcionament correcte del servici.»

«Article 29. *Permís per paternitat*

1. Es tindrà dret a 20 dies naturals per naixement, acolliment, tant preadoptiu com permanent, adopció d'un fill o filla, que disfrutará el pare a partir de la data de naixement, de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució per la qual es constituísca l'adopció.

2. Este permís és independent del gaudi compartit dels permisos previstos en els articles 27 i 28. Prèvia renúncia del pare, este permís podrà disfrutar-lo el cònjuge o parella de fet de la mare.»

«DISPOSICIÓ ADDICIONAL

Única. Jornada de treball

En el supòsit que la normativa de caràcter bàsic establisca per al personal del sector públic una jornada de treball superior a les previstes en este decret, la que resulte inferior a esta, s'incrementarà en els termes i condicions previstos en la referida normativa bàsica, i s'efectuaran els ajustos corresponents.»

b. Ausencia de tres o más días: el personal deberá presentar el parte médico de baja en el plazo de tres días contados a partir del día de su expedición, los partes de confirmación deberán ser entregados en el centro de trabajo cada siete días. Si no se entreguen los justificantes se descontarán en nómina los días de ausencia.

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

3. En los supuestos de permiso por maternidad biológica no se precisará la presentación de partes intermedios o de confirmación de baja.

4. Los descuentos por faltas de asistencia injustificadas al trabajo o incumplimiento de jornada se determinarán de conformidad con lo previsto en la norma del Consell que regule dichas detracciones.

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

«Artículo 28 bis. *Permiso por cuidado de hijo o hija menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave*

1. Los órganos competentes en materia de personal de cada conselleria u organismo, podrán conceder percibiendo las retribuciones íntegras, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad y como máximo el ochenta por cien de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de la o el hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por los informes del órgano correspondiente de la Administración Sanitaria y, como máximo, hasta que la o el menor cumpla los 18 años.

2. Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, se tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la o el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

3. Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicis en el mismo òrgan o entitat, por éstos se podrà limitar el exercici simultàneo del derecho a la reducció de jornada, por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.»

«Artículo 29. *Permiso por paternidad*

1. Se tendrá derecho a 20 días naturales por nacimiento, acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, adopción de un hijo o hija, que disfrutará el padre a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución por la que se constituya la adopción.

2. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los artículos 27 y 28. Previa renuncia del padre, este permiso podrá disfrutarlo el cónyuge o pareja de hecho de la madre.»

«DISPOSICIÓN ADICIONAL

Única. Jornada de trabajo

En el supuesto de que la normativa de carácter básico, establezca para el personal del sector público una jornada de trabajo superior a las contempladas en el presente Decreto, la que resulte inferior a la misma, se incrementará en los términos y condiciones previstos en la referida normativa básica, efectuándose los ajustes correspondientes.»