

Permisos, llicències, reduccions de jornada i vacances

Permisos

Assistència a la celebració de bodes o unions de fet

D 175/06, art.21. - II CC, art. 11 A.1.

1 dia. Celebració a més de 375 Km: 2 dies naturals i consecutius. Boda o inscripció de la unió de fet pròpia, dels pares, pares polítics, germans, germans polítics, fills, fills dels cònjuge, néts i avis.

Matrimoni o registre d'unió de fet

D 175/06 art. 22 - CC II art 11.A.1.

15 dies naturals i consecutius. Distribuïts a petició de la persona interessada i acumulables a vacances. Retribució 100%.

Tècniques prenatales

EBEP art. 48.1 e) - D 175/06 art. 23 - II CC art. 11.A.3.3

El temps necessari. Quan els centres mèdics tinguen un horari incompatible amb el del treball. Cal justificació prèvia.

Maternitat biològica **Novetat!**

EBEP arts. 48.1.g) i 49 a) - D 175/06 arts. 24 i 25 - II CC art. 11. A.2.

Part únic: 16 setmanes ininterrompudes. **Part múltiple:** Dues setmanes més per cada fill o filla. **Nounat amb discapacitat:** Dues setmanes més.

Sis setmanes obligatòriament després del part. Si els dos treballen, a l'inici del permís la mare pot optar perquè el pare pugui gaudir de la resta del període (16 si mor la mare). Amb fills prematurs o que han de romandre hospitalitzats, el permís s'ampliarà en tants dies com estiguen hospitalitzats, amb un màxim de 13 setmanes addicionals. Opcionalment, es podrà absentar del treball durant dues hores diàries. Cal justificació prèvia i percebrà les retribucions íntegres. Es pot participar en cursos de formació.

Adopció o acolliment de menors **Novetat!**

EBEP art. 49 b) - D 175/06 art. 26. - II CC art. 11. A.3.

Adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple: **16 setmanes ininterrompudes.** Dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon. Dues setmanes més si el menor està discapacitat. Dues més si per circumstàncies i experiències personals o per provindre de l'estranger, tenen especials dificultats d'inserció social i familiar acreditades pels serveis socials. Si la mare i el pare treballen, poden prendre-lo simultàniament. En cas d'adopció o acolliment internacional, el permís es podrà iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial o administrativa corresponent. L'acolliment simple serà per un termini no inferior a un any. Es pot participar en cursos de formació.

Adopció internacional

EBEP 49 b) - D 175/06 art. 27

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

Lactància

EBEP 48.1 - D 175/06 art. 28 - II CC art. 11 A.3.2

Reducció de jornada d'una hora diària, que pot dividir-se en dues fraccions. Es pot substituir per un permís retribuït que acumule en jornades completes el temps corresponent. Lactància de menor de 12 mesos o acolliment en el mateix supòsit. Ampliable en la mateixa proporció per part, adopció o acolliment familiar múltiple. Indistintament mare o pare; si ambdós treballen, ho gaudirà un dels dos. Acumulable a la reducció de jornada per guarda legal. Prèvia renúncia del pare, podrà gaudir-lo el cònjuge o parella de fet de la mare.

Paternitat **Novetat!**

EBEP art. 49 c) - D 175/06 art. 29 - ACORD V a)

Vint dies naturals per naixement, acolliment o adopció. A partir de la data de naixement, decisió administrativa o resolució judicial. Prèvia renúncia del pare, podrà gaudir-lo el cònjuge o parella de fet de la mare.

Per interrupció de l'embaràs

D 175/06 art. 30 - II CC art. 11 B.1.

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

Consultes i tractaments mèdics i assistencials

D 175/06 art. 31 - II CC art. 11 A.4.

El temps indispensable. Pot acudir durant la seva jornada laboral, per necessitats pròpies, de menors, ancians o discapacitats psíquics, físics a o sensorials a càrrec per a consultes, tractaments i exploracions de tipus mèdic; reunions de coordinació de centres d'educació especial; consultes de suport addicional en l'àmbit sociosanitari.

Defunció, malaltia o accident greu de familiar

EBEP art. 48.1 a) - D 175/06 art. 32 i 33 - II CC arts. 11 A.6 i 11.A.5

Cònjuge, parella de fet o familiar de primer grau: quatre dies naturals (tres hàbils en la mateixa localitat, segons EBEP). Cinc dies hàbils en diferent localitat (EBEP). Sis dies a més de 100 km de la localitat de residència. Familiar de segon grau (avis, àvies, néts, netes, germans, germanes, nores i gendres): tres dies naturals (dos dies hàbils, EBEP).

Quatre dies en diferent localitat (EBEP). Cinc dies a més de 100 km de la localitat de residència. En malalties greus de llarga durada, els dies podran utilitzar-se seguits o alternats, a petició. Es pot concedir cada volta que s'acredite una nova situació de gravetat. Compatible i no necessàriament consecutiu al permís per defunció.

Violència sobre la dona funcionària

EBEP art. 49 c) - ACORD VII.2.a)

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

Proves selectives i exàmens

EBEP art. 48.1 d) - D 175/06, art. 34 - II CC, art. 11 A.8.

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

Trasllat de domicili habitual

EBEP art. 48.1 b) - D 175/06, art. 35. - II CC, art.11 A.7

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

Deure inexcusable **Novetat!**

EBEP art. 48.1 j) - D 175/06, art.36. - II CC, art. 11 A.9.

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

Funcions representatives i formació

EBEP art. 48.1 c) - D 175/06 art. 37

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

Aspectes comuns als permisos

No precisen autorització, però s'han de comunicar.

En general, cal presentar una sol·licitud a la Secretaria General, la Direcció Territorial o la Direcció del Centre.

- En naixement o adopció, és prou amb comunicar-ho.
- En el part, per demanar el permís abans, cal omplir un imprès i presentar un certificat mèdic. Si es demana després del part: imprès, certificat mèdic i llibre de família.
- En la preparació al part cal aportar certificat mèdic.
- En el cas de lactància, adjuntar el llibre de família.
- En cas de permís per examen, cal aportar justificant.

Vacances

- Un mes natural o 22 dies hàbils, exclosos els dissabtes, si es prenen fraccionades. En aquest cas, els períodes mínims han de ser de set dies naturals.
- Per complir 15 anys de serveis efectivament prestats, 1 dia addicional; 20: 2 dies; 25: 3 dies; 30: 4 dies. Es gaudiran a partir del any següent a complir-los.
- Preferentment de juny a setembre. Excepcionalment fins el 15 de gener.

- Poden acumular-se als permisos de maternitat, lactància, paternitat, acolliment i adopció, fins i tot, encara que haja expirat l'any natural a què correspón.
- Si es gaudeix a l'estiu, s'ha de sol·licitar abans de l'u de maig. En la resta, es demanarà com a mínim amb un mes d'antelació, i es resoldrà amb 15 dies de l'inici de les vacances. La denegació harà de ser motivada.

- El personal interí i laboral temporal cessat abans de completar l'any de servei i que no les haja gaudit té dret a l'abonament de la part proporcional.
- Es poden retardar com a conseqüència d'incapacitat laboral temporal.
- Es poden interrompre quan hi haja hospitalització justificada no voluntària.
- S'acomodaran, sempre que no impliqui perjudici per a altres persones empleades

des en cas de embaràs fins que el fill complisca dotze mesos; separació legal, divorci, viudetat, si és víctima de violència de gènere o es té a càrrec una persona dependent.

- Si per decisió de l'administració es prenen continuades en un mes de trenta dies, es té dret a gaudir trenta-un dies.

D. 175/2006, articles 46 a 50.

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

- Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP)
- Llei de la Funció Pública Valenciana (LFPV), Decret Legislatiu de 24 d'octubre de 1995, del Govern Valencià.
- Llei 39/1999, de 5 de novembre, de Conciliació de la Vida Familiar i Laboral de les Persones Treballadores.

- Llei de l'Estatut dels Treballadors (Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març).
- Llei 1/04 (LVG), de Mesures de Protecció Integral contra la violència de gènere.
- II Conveni Col·lectiu (II CC) per al Personal Laboral al servei de la Generalitat Valenciana.
- Decret 175/2006 (D 175/06), de 24 de novembre, pel qual es regulen les condicions de treball del personal al servei

de l'Administració del Consell de la Generalitat Valenciana.

- Reial Decret 1251/2001, de 16 de novembre, pel que se regulen les prestacions econòmiques del sistema de Seguretat Social per maternitat i risc durant l'embaràs.
- Acord de 22 de febrer de 2008, del Consell de la Generalitat, pel qual s'aprova l'Acord Administració-Sindicats, de 20 de febrer, de la Mesa Sectorial de la Funció Pública, sobre condicions de treball per al període 2008-2011 (ACORD)

Llicències

Cal autorització expressa. La denegació haurà de ser motivada.

Llicències retribuïdes

Assumptes propis o particulars

Novetat!

EBEP, art. 48.1 k i 48.2 - D 175/06, art. 38 - II CC, art. 11 B 1.

Sis dies per any (un dia cada dos mesos de servei). Dos més en complir el sisé trienni, i un addicional per cada trienni a partir del vuité. Es poden gaudir fins el 15 de gener següent. Si els 24 i 31 de desembre o un festiu són dissabte o diumenge, s'afegiran més dies. Poden acumular-se als permisos de maternitat, lactància, paternitat, acolliment i adopció.

Assistència a cursos, seminaris o jornades

(D 175/06) art. 13.

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

Cursos externs

(D 175/06) art. 40.

Fins a 40 hores a l'any. L'horari ha de coincidir amb la jornada, el curs ha de ser homologat i relacionat amb l'administració. es pot participar durant els permisos de maternitat, paternitat i excedències per atenció de fills o familiars.

Llicència per estudis

(D 175/06) art. 41

Fins a 12 mesos. Es pot sol·licitar cada cinc anys de servei actiu ininterromput. Cursos en matèries relacionades amb l'administració i homologats per l'IVAP. Es cobren les retribucions bàsiques (sou i triennis). Informe favorable de conselleria.

Reducció de jornada

Normativa: EBEP art. 48.1.1 - D 175/06 arts. 7 i 8 - II CC art. 11 B 2.1

Els casos de reduccions de jornada suposen la **disminució de la jornada**, fins a la meitat amb reducció proporcional de les retribucions. Si no es supera l'hora diària, no es generarà cap deducció de retribucions. Normalment es declaren amb caràcter indefinit, excepte el cas de la malaltia greu d'un familiar (un mes), no suposa exenció de fer vesprades i acaben per renúncia de la persona interessada o quan finalitzi la situació que el va motivar.

Per guarda legal

Tindre al seu càrrec un xiquet o xiqueta de dotze anys o menor, o familiar -també cònjuge o parella de fet- que requerisquen especial dedicació. Cal prèvia resolució o informe de l'òrgan corresponent de l'administració sanitària. En el cas de guarda legal de xiquets de 12 anys o menors, per a que no hi haja deduccions s'ha d'acreditar per l'òrgan competent de l'administració sanitària -inspector mèdic de zona-, que el menor requereix especial dedicació.

Per raons de convivència

Tindre a càrrec directe un disminuït físic, psíquic o sensorial amb minusvalidesa igual o superior al 33% acreditada, que no exercisca activitats retribuïdes superiors al SMI.

Per raó de llarga o crònica malaltia

Qui no pot fer la jornada completa, previ certificat per la Unitat de Valoració d'Incapacitats.

Per cura de familiar, per raó de malaltia molt greu

Per atendre la cura del cònjuge, parella de fet o d'un familiar de primer grau, per raó de malaltia molt greu. Un mes. Reducció de fins al 50% de la jornada laboral, de caràcter retribuït. Cal hospitalització en institució sanitària o domiciliària.

Horari de treball

Novetat!

Personal dels serveis burocràtics

- De 1 gener a 14 de maig i de 16 d'octubre a 31 de desembre, excepte les vacances escolars de Nadal, Any Nou i Reis i de Setmana Santa i Pasqua

38,45 hores - 2 vesprades	36,15 hores - 1 vesprada
Matí: Dilluns a divendres 8:00 a 15:00.	Obligatori: 09:00 a 14:00.
Vesprada: Dilluns a dijous entre 16:00 i 20:00.	Obligatori: 17:00 a 19:00.
- De 15 de maig a 15 d'octubre i durant les vacances escolars de Nadal, Any Nou i Reis i de Setmana Santa i Pasqua, es redueix la jornada en dues hores i mitja setmanals.

36,15 hores: matins entre 07:45 i 15:15 hores.	
33,45 hores: matins entre 08:00 i 15:00 hores.	Obligatori: 09:00 a 14:00.
- Pausa diària: 30 minuts, computable com de treball efectiu entre 10:00 i 12:00 hores.

Personal amb uns altres horaris

Personal que per raó de l'activitat, per treballar a torns o en treballs d'índole no burocràtica han de treballar en horaris diferents als serveis burocràtics.

- Horari adaptat a les característiques dels centres i llocs de treball.
- Elaborat per la direcció del centre, negociat amb els representants sindicals i aprovat pels òrgans competents de les Conselleries o organismes autònoms.
- Exposat de forma visible en cada centre de treball.
- Qui treballa el 24, 31 de desembre o festa local se li compensa amb dia i mig de descans.
- No podrà excedir del que es calcula segons el còmput anual de la jornada.

Flexibilitat permanència obligatòria

No suposa reducció de jornada. S'ha de recuperar. Suposa la possibilitat d'entrar després del començament del període d'assistència obligatòria o d'eixir abans de la finalització d'aquest període. Hi ha quatre supòsits:

Llicències sense retribució

Per interès particular, també anomenada en el Conveni

Assumptes propis (D 175/06) art. 43 - II CC, art. 11 B 2.2.

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

Per malaltia de familiars (D 175/06 art. 44).

Fins a un any. Malaltia greu o irreversible, acreditada amb els preceptius informes mèdics, de cònjuge, parella de fet o familiar fins segon grau, que requerisca atenció continuada. Computa als efectes d'antiguitat i consolidació de grau personal. No constitueix situació d'alta especial.

Perfeccionament professional (D 175/06, art. 45)

Fins a tres mesos cada any. No retribuïda. Computable per a antiguitat i consolidació de grau. Situació d'alta especial. Cursos relacionats amb el treball o l'administració.

Per interès particular

Quan siga compatible amb les funcions del lloc i amb les del centre de treball. Jornada de 9 a 14 hores o equivalents, en llocs amb jornada de 36:15 hores. 75% de retribucions.

Víctima de violència sobre la dona

Les empleades víctimes de violència sobre la dona, per a fer efectiu el seu dret a l'assistència social integral, tindran dret a la reducció de la seua jornada, amb disminució proporcional de la retribució. Cal prèvia acreditació de la situació de violència pels serveis socials o de salut. Quan la reducció no supere l'hora diària no generarà deducció de retribucions. En aquest cas es pot deixar de treballar per les vesprades.

Aspectes comuns a les reduccions de jornada

- Les reduccions son incompatibles entre sí, excepte la reducció per llarga o crònica malaltia, i per víctima de violència de gènere, que seran compatibles amb la resta.
- Si diversos empleats tingueren dret a una reducció de jornada respecte a un mateix subjecte causant, podran gaudir d'aquest dret de forma parcial.
- Quan les reduccions comporten una minva de retribucions, seran concedides per la Direcció General d'Administració Autònoma. En cas contrari, serà competència de l'òrgan competent en matèria de personal de cada Conselleria -Subsecretariària- o organisme autònom qui les concedisca.
- El personal que sol·licite deixar sense efecte una reducció de jornada no podrà començar a gaudir altra per la mateixa causa fins que transcórreguen, com a mínim, tres mesos des que es va deixar sense efecte la reducció anterior.
- El funcionari haurà d'informar al responsable de la seua unitat administrativa, amb quinze dies d'antel·lació, de la data que es reincorporarà a la seua jornada ordinària.
- El personal acollit a les reduccions de jornada veurà disminuïda proporcionalment la

Una hora diària -dues hores per a famílies monoparentals-, per a les persones a càrrec de:

- Majors de 65 anys que requerisquen especial dedicació.
- Fills o filles de 12 anys o menors.
- Xiquets o xiquetes de 12 anys o menors en acolliment, preadoptiu o permanent.
- Familiar fins a segon grau amb malaltia greu o discapacitat igual o superior al 65%.

Una hora diària per a pare o mare de família nombrosa de categoria general amb fills menors de dotze anys. Dues hores diàries quan la família siga de categoria especial. Dues hores diàries: fills o filles, xiquets o xiquetes en acolliment, preadoptiu o permanent, amb discapacitat, per tal de conciliar els horaris dels centres educatius ordinaris d'integració i d'educació especial amb l'horari del lloc de treball.

Dues hores diàries i canvi de torn de treball per a víctimes de violència sobre la dona.

Recuperació d'hores

S'han de recuperar en el mateix mes natural. Excepcionalment, durant el mes següent.

Descans setmanal

48 hores continuades per cada període setmanal treballat. En torns, el descans coincidirà amb un cap de setmana al mes, com a mínim.

Justificació d'absències

Malaltia o incapacitat temporal:

- Un o dos dies. Comunicació absència i raó. Es pot requerir justificant expedit pel facultatiu competent. Cas de no presentar-ho, es pot descomptar el dia o dies faltats.
- Tres o més dies. Presentació de l'informe mèdic de baixa en tres dies comptats a partir del dia de la seua expedició; Confirmació cada set dies entregats al centre de treball.
- Maternitat biològica. No cal la presentació dels informes de confirmació de baixa.

Excedències del Personal Funcionari

La normativa sobre excedències deriva de les següents lleis i normes que les despleguen:
 ■ Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP)

■ Llei 30/84 (L 30/84), de Mesures per a la Reforma de la Funció Pública.
 ■ Llei de la Funció Pública Valenciana (LFPV) Decret Legislatiu de 24/10/1995, del Govern Valencià.

■ Llei 39/1999 (L 39/99), de 5/11, de Conciliació de la Vida Familiar i Laboral de les Persones Treballadores.
 ■ Llei Orgànica 1/2004 (LVG), de 28/12, de Mesures de Protecció Integral contra la violència de gènere.

Voluntària automàtica L 30/84 art. 29.3.A - LFPV art. 37.1.A

Mentre dure la situació que la motiva. Quan per qualsevol títol (interinament o com a personal fix) s'obtinga un nou lloc de treball en el sector públic.

Voluntària per interès particular EBEP art. 89.2) - LFPV art. 37.1.B.

Mínim de dos anys i sense límit màxim. Cal haver prestat serveis efectius a qualsevol Administració durant els cinc anys immediatament anteriors. També quan, finalitzada la causa que va determinar el pas a una situació diferent de la de servei actiu, no sol·licite el reingrés en el termini establert.

Voluntària per agrupació familiar EBEP art. 89.3) - LFPV art. 37.1.C.

Mínim de dos anys i màxim de quinze. Quan el cònjuge o parella visca en un altre municipi i tinga destinació definitiva com a funcionari o personal laboral fix en qualsevol administració.

Cura de fill o filla i Cura d'un familiar **Novetat!**

EBEP art. 89.4) - LFPV art. 37.4 EBEP art. 89.4) - LFPV art. 37.4

Cura de fill o filla natural, per adopció o acolliment, preadoptiu o permanent.

Cura d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat per raons d'edat, accident o malaltia que no es puga valdre i no tinga retribucions.

Fins a tres anys. Els dos primers anys es reserva el lloc de treball. Després es reserva un lloc amb igual retribució en la mateixa localitat. El període en aquesta situació computarà a efectes de triennis, consolidació de grau i drets passius (jubilitació). Si dues persones funcionàries generaren el dret, l'Administració podrà limitar l'exercici simultani per raons de funcionament dels serveis.

DOCUMENTACIÓ: Sol·licitud a la DG d'Administració Autonòmica, excepte l'excedència de cura de fill/a (cal presentar llibre de família). L'excedència forçosa pot ser declarada d'ofici.

Expectativa de destinació* Art 38 LFPV

Màxim d'un any. Passat el termini, es passa a excedència forçosa. Es cobra: el sou base, triennis, complement de destinació i 50% del complement específic del darrer lloc. S'està obligat a acceptar un destí similar dins la mateixa província, a participar en els concursos, dins de la província, i a participar en cursos de capacitació.

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

DOCUMENTACIÓ: Expectativa de destinació: no cal res, és conseqüència d'un pla d'ocupació. Millora d'ocupació: nomenament provisional per part de Funció Pública.

Voluntària incentivada L30/84 art. 29.7 - LFPV art. 37.5

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

Forçosa LFPV art. 29.6 - LFPV art. 37.5

Indefinida. Correspón quan no s'obté un lloc de treball en el grup que li corresponga en produir-se una reforma de les RLTS i no es puga reassignar, o quan es trobe en expectativa de destinació i passe el període màxim d'un any o incompleta les obligacions de l'article 38 LFPV. S'està obligat a acceptar un destí similar dins la mateixa província, a participar en els concursos, dins de la província, i a participar en cursos de capacitació.

Per raó de violència contra la dona funcionària

EBEP art. 89.5)- LVG.

Per a fer efectiva la seua protecció o dret a assistència social integral. No hi ha temps mínim de serveis prestats ni termini de permanència. Durant els primers sis mesos es té reserva de lloc, i és computarà a efectes de trienni, consolidació de graus i drets passius. Es pot prorrogar fins als 18 mesos. Durant els dos primers mesos es té dret a percebre les retribucions íntegres i, si escau, les prestacions familiars per filla o fill a càrrec.

Millora d'ocupació* LFPV art. 20.1.E i Disposició Transitòria 6.3. ACORD VII

Indefinida, mentre dure el nomenament de millora d'ocupació. Quan el personal funcionari de carrera tinga els requisits d'un lloc de treball de categoria superior i forme part de la borsa corresponent. Es té dret a la reserva del lloc que s'ocupa. Es regularà en la nova ordre de borses, després d'aprovada la nova Llei de Funció Pública.

Excedències del Personal Laboral

El marc general de la normativa sobre excedències deriva de les següents lleis i normes que les despleguen:

■ Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social (LGSS), Reial Decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny.
 ■ Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (ET), Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març.

■ Llei 39/1999 (L 39/99), de 5/11, de Conciliació de la Vida Familiar i Laboral de les Persones Treballadores.
 ■ Llei Orgànica 1/2004 (LVG), de 28/12, de Mesures de Protecció Integral contra la violència de gènere.

Voluntària automàtica (II CC) art. 10.A.2

Mentre dure la situació que la motiva. Quan es trobe en situació de servei actiu en llocs de qualsevol administració pública o passe a prestar serveis en organismes o entitats del servei públic i no els corresponga quedar en una altra situació. Cal sol·licitar el reingrés entre els trenta dies anteriors i posteriors al cessament en la situació que l'origina.

Voluntària per interès particular (II CC) art. 10.A.1.

Mínim 2 anys; màxim 10 anys, ampliables a 15. Cal ser personal laboral fix amb un mínim d'un any d'antiguitat. Entre dues consecutives, cal treballar un mínim de dos anys. S'ha de sol·licitar amb una antelació de 40 dies i l'administració ha de contestar abans de 7 dies de l'inici. Si el darrer lloc està vacant, es té dret a l'adscripció definitiva. Si no, a ocupar provisionalment qualsevol vacant en el grup i categoria. S'ha de sol·licitar el reingrés dins dels 30 dies anteriors a la finalització del termini sol·licitat. Si no es fa, s'extingeix la relació laboral.

Voluntària per agrupació familiar (II CC) art. 10.A.9.

Mínim 2 anys; màxim 15 anys. Quan el cònjuge o parella visca en un altre municipi i tinga destinació definitiva com a funcionari o personal laboral fix en qualsevol administració.

Cura de fill o filla (ET) art. 46.3 - (II CC) art. 10.D - (L 4/95) art. 4 - (L 39/99) art. 4.

Fins a tres anys. El primer any es reserva el lloc de treball. Són 15 mesos per a família nombrosa general i 18 mesos per a família nombrosa especial. El període de permanència computa a efectes d'antiguitat i assistència a cursos de formació. El segon i tercer any es té dret a reingresar al mateix lloc de treball. Es pot sol·licitar el reingrés amb dos mesos d'antelació. Si dues persones treballadores generasen el dret, l'Administració podrà limitar l'exercici simultani per raons de funcionament dels serveis.

DOCUMENTACIÓ: Sol·licitud davant la DG d'Administració Autonòmica i Secretaria General corresponent, excepte la de cura de fill o filla, en que també cal el llibre de família.

Millora d'ocupació* (Art. 9.5 del II Conveni Col·lectiu)

No és tracta d'una excedència, però està molt relacionada

Indefinit, mentre dure el contracte temporal de millora d'ocupació. Quan el personal

DOCUMENTACIÓ: contracte temporal de millora d'ocupació.

Cura d'un familiar (ET) art. 46.3 - (L 39/99) art. 4.

Fins un any. Fins el segon grau de consanguinitat o afinitat per raons d'edat, accident o malaltia que no es puga valdre i no tinga retribucions. Es té dret a reserva al lloc de treball. El període de permanència computarà a efectes d'antiguitat i a l'assistència a cursos de formació. Si dues persones treballadores generasen el dret, l'Administració podrà limitar l'exercici simultani per raons de funcionament dels serveis.

Per risc durant l'embaràs (ET) arts. 45.1.D i 48.5 - (L 39/99) art. 6.

Fins el naixement o quan la dona es puga reincorporar al seu o a un altre lloc de treball. Suspensió de contracte per risc per al fetus o la mare durant l'embaràs de la dona.

Voluntària incentivada (II CC) art. 10.B.

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

Forçosa (II CC) art. 10.C.

Indefinides mentre dure la causa que l'origina. Elecció o designació per a càrrec públic que impedeix treballar en el lloc habitual. Es té dret a reserva de lloc i centre de treball i al còmput de l'antiguitat. S'ha de comunicar el reingrés durant els 30 dies següents a la desaparició de la causa que l'origina.

Víctima de violència de gènere (ET) art. 45.1.N, art. 48.1 i 48.6. - (LVG) art. 21 - (LGSS) art. 208.2

Suspensió de contracte amb reserva de lloc, per a fer efectiva la seva protecció o dret a assistència social integral. Es pot prorrogar fins als divuit mesos. El temps de suspensió es considerarà com a període de cotització efectiva als efectes de les prestacions de Seguretat Social i de atur.

laboral fix tinga els requisits per a ocupar un lloc de treball de categoria superior i forme part de la borsa corresponent. Es té dret a la reserva del lloc que s'ocupa. Es regularà en la nova ordre de borses, després d'aprovada la nova Llei de Funció Pública.