

PROYECTO DE DECRETO XXXXXXXX, de XX de noviembre de 2021, del Consell, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal docente no universitario dependiente de la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte.

ÍNDICE

Preámbulo

CAPÍTULO I. Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 2. Definiciones

Artículo 3. Acreditaciones

CAPÍTULO II. Permisos

Artículo 4. Permiso por celebración de matrimonio o unión de hecho

Artículo 5. Permiso por matrimonio o unión de hecho

Artículo 6. Permiso por técnicas prenatales y de preparación al parto

Artículo 7. Permiso por estado de gestación

Artículo 8. Permiso por nacimiento para la madre biológica

Artículo 9. Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija

Artículo 10. Permiso por lactancia

Artículo 11. Permiso por cuestiones relacionadas con la adopción o acogimiento o guarda con fines de adopción

Artículo 12. Permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de menores, tanto temporal como permanente

Artículo 13. Permiso por cuidado de hijo o hija menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave

Artículo 14. Permiso por deberes relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Artículo 15. Permiso por fallecimiento

Artículo 16. Permiso por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario

Artículo 17. Permiso por exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud

Artículo 18. Permiso por traslado de domicilio habitual

Artículo 19. Permiso por deber inexcusable

Artículo 20. Permiso por funciones representativas

Artículo 21. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer docente

Artículo 22. Permiso personal por ser víctima de violencia terrorista

CAPÍTULO III. Licencias

Sección primera. Licencias con retribución

Artículo 23. Licencia para la asistencia a conferencias, seminarios, congresos y jornadas

Artículo 24. Licencia por estudios

Sección segunda. Licencias sin retribución

Artículo 25. Disposiciones comunes a las licencias sin retribución

Artículo 26. Licencia por interés particular



Artículo 27. Licencia por becas de estudio o investigación

Artículo 28. Licencia para asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional

Artículo 29. Licencia por enfermedad de familiares o cualquier persona que legalmente se encuentre bajo su guarda o custodia.

CAPÍTULO IV. Reducción de jornada

Artículo 30. Reducción de jornada

CAPÍTULO V. Vacaciones

Artículo 31. Vacaciones

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Distribución competencial

Segunda. Tratamiento de la información

Tercera. Personal con relación jurídica de carácter no permanente

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Disposición Única.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Disposición Única. Derogación normativa

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Habilitación normativa

Segunda. Entrada en vigor.

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 unos 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.

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 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 de géneros 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 otro, 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 (TREBEP), ha 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 por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral 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 graves, 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, dando así continuidad al objetivo de conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

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.

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 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 .

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 XXXXXXXXXXXXXXXX, 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 del conseller de Educación, Cultura y Deporte, de conformidad con el Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana y previa deliberación del Consell, en la reunión del día XXXXXXXXXXXXXXXX,

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 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 despliegan, se entenderá por:

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.



- d) 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.
- e) Informe del órgano competente de la administración sanitaria: informe de la inspectora o inspector médico de zona o, si el tratamiento se recibe en el hospital, el informe del facultativo o facultativa responsable del paciente.
- f) Tener a su cargo: relación de dependencia que no implica convivencia.
- g) Cuidado directo: relación de dependencia que implica convivencia.
- h) Enfermedad grave: incluye la hospitalización, la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o aquella enfermedad cuya gravedad o necesidad de atención continuada sea acreditada por el facultativo o facultativa responsable del paciente.
- i) Guarda legal o custodia: guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, así como la guarda legal de otra persona.
- j) Bajo la denominación de víctima de violencia terrorista se entiende incluido al personal funcionario que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y las hijas e hijos de las personas heridas y fallecidas, siempre que ostenten la condición de personal funcionario y de víctimas de terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como aquellas funcionarias y funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral de las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme.
- k) Relación de dependencia: estado en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la diversidad funcional, precisan de la atención de otra u otras personas para realizar actividades básicas de la vida diaria.

Artículo 3. Acreditaciones

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

- a) La situación de convivencia ha de ser acreditada mediante certificado de empadronamiento expedido por el ayuntamiento de residencia.
- b) La condición de discapacidad o diversidad funcional ha de ser acreditada mediante resolución o certificación oficial del grado de discapacidad, expedida por la conselleria competente en la materia o, en su caso, por el órgano equivalente de otras administraciones públicas.
- c) 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.
- d) La guarda legal ha de acreditarse mediante la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, o mediante 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.
- e) La situación de violencia de género se acreditará de acuerdo con lo previsto en el artículo 23 de la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- f) La condición de familia numerosa deberá acreditarse mediante el título oficial actualizado de familia numerosa expedido por el órgano competente.
- g) La condición de familia monoparental se acreditará mediante el título correspondiente expedido por la conselleria con competencias en la materia.



h) 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.

CAPÍTULO II. Permisos

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

Artículo 4. Permiso por celebración de matrimonio o unión de hecho

1. El personal tendrá derecho a permiso el día de la celebración de su matrimonio o inscripción de su unión de hecho en un registro oficial, así como el la de un familiar de hasta el 2.º 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 5. 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 6 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 6. 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.
3. Este permiso se concederá siempre y cuando se acredite la imposibilidad de la asistencia fuera de la jornada de trabajo.

Artículo 7. Permiso por estado de gestación

Las empleadas 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 8. Permiso por nacimiento para la madre biológica (Art.49 a) del TREBEP)

1. Este permiso tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatamente posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad



del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, en una para cada uno de los progenitores.

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

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

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

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

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

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

Artículo 9. Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija (Art.49 c) del TREBEP)

1. Este permiso tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatamente posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

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

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

3. En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere



solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del artículo 11, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

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

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

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

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

8. En los casos previstos en este artículo y en los artículos 8 y 13, el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el período de duración del permiso y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de este si, de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

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

Artículo 10. Permiso por lactancia (Art.48 f) del TREBEP)

1. Por lactancia de un hijo o hija menor de doce meses, el personal docente tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que se podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de la persona funcionaria, sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora.

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

3. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.



Artículo 11. 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 12. Permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de menores, tanto temporal como permanente (Art.49 b) del TREBEP)

1. Este permiso tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

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

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

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

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

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

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

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

Los supuestos de adopción y de guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo, serán los que así se establezcan en el Código Civil o



en las leyes civiles de la Comunidad Valenciana que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

Artículo 13. Permiso por cuidado de hijo o hija menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave. (Art. 49 del TREBEP)

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

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

a) La continuación del tratamiento médico o del cuidado del menor en el domicilio tras el diagnóstico y hospitalización por cáncer o enfermedad grave.

b) Cuando exista una recaída o agudización del menor por el cáncer o la misma enfermedad grave, incluidos aquellos supuestos en los que no sea necesario un nuevo ingreso hospitalario, y que requieran de un cuidado directo, continuo y permanente.

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

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

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

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

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

5. La reducción de jornada podrá concederse hasta un porcentaje máximo del 99% cuando se trate de un ingreso hospitalario ocasionado por el cáncer u otra enfermedad grave, así como cuando se esté en una fase crítica del tratamiento según conste en el informe médico. En el resto de casos no incluidos en el párrafo anterior, el porcentaje de reducción de jornada podrá ser de hasta el 80%.



6. El permiso se concederá por un período inicial de hasta cinco meses. No obstante, mientras subsista la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente se prorrogará por otro período de hasta cinco meses y, como máximo, hasta que la persona menor cumpla los dieciocho años. En el caso de que el informe médico determine la necesidad de un tiempo inferior o superior, se concederá por el período indispensable que conste en el informe. La concesión de las sucesivas prórrogas requerirá en cada caso previa solicitud de la persona interesada, a la que deberá acompañar un nuevo informe médico actualizado que acredite la necesidad de los cuidados del menor o de la menor.

Artículo 14. 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) Consultas de apoyo adicional en el ámbito socio-sanitario.

Asimismo, podrá acudir por el tiempo indispensable, durante su jornada laboral, a consultas, tratamientos y exploraciones médicas del cónyuge o pareja de hecho, cuando se acredite documentalmente la necesidad de asistir con acompañante.

2. Las ausencias parciales al puesto de trabajo como consecuencia de la asistencia a 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 documentalmente por el personal empleado público su asistencia y la hora de la cita.

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

Estas ausencias durarán el tiempo indispensable para su realización y se considerarán de trabajo efectivo siempre que tengan lugar dentro del horario laboral y se acredite que no es posible acudir en horario distinto por no permitirlo el centro escolar.

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

Artículo 15. 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 localidad, y de cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

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

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

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

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



Artículo 16. 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 (padres e hijos) o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y de cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.
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 localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.
3. Estos permisos se contabilizarán a partir del día en que se produzca el hecho causante.
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 grave, 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 17. 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 a 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 18. 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 19. Permiso por deber inexcusable

1. El personal tendrá derecho a disponer del tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal.
2. A título enunciativo y no limitativo, se entenderá por deber de carácter público y personal:
 - a) Citaciones de juzgados y tribunales de justicia u otro tipo de comparecencias obligatorias ante los mismos, debidamente acreditadas mediante certificado de comparecencia expedido por letrado de la administración de justicia, así como citaciones de comisarías o de cualquier otro organismo oficial.
 - b) Cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.
 - c) Asistencia a reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos cuando deriven estrictamente del cargo electivo de concejal o concejala, así como del de diputada o de diputado.



- d) Asistencia como miembro a las sesiones de los órganos constituidos para la selección o provisión de puestos de personal docente, con nombramiento de la autoridad pertinente.
- e) Asistencia como miembro de comisiones de baremación constituidas 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 20. 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 21. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer docente

Las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de un tercio de la jornada sin reducción de haberes, o bien de un 50% de la jornada, con una reducción de haberes correspondiente a la diferencia entre el tercio y la mitad de aquella.

Artículo 22. Permiso personal por ser víctima de violencia terrorista

El personal víctima de violencia terrorista tendrá derecho a una reducción de jornada en los mismos términos previstos en el apartado anterior.

CAPÍTULO III. Licencias

Sección primera. Licencias con retribución

Artículo 23. 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 asistencia a conferencias, seminarios, congresos, jornadas o similares, organizadas 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.
2. La Administración podrá conceder licencia retribuida 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. 30), el personal podrá participar en estas actividades formativas (sin necesidad de solicitud expresa; únicamente se comunicará a la Dirección General de Personal Docente 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 24. 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 ininterrumpidamente. 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.

Sección segunda. Licencias sin retribución

Artículo 25. Disposiciones comunes a las licencias sin retribución

Las licencias sin retribución deberán comprender períodos continuados e ininterrumpidos, 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 26. Licencia por interés particular

1. Esta licencia podrá concederse por un mínimo de quince 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 justificados, 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 27. 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 28. Licencia para asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional

El órgano competente podrá conceder licencias no retribuidas, 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 29. 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 30. Reducción de jornada

1. Se tendrá derecho a la reducción de un tercio o de la mitad de la jornada de trabajo, con disminución proporcional de retribuciones:
 - 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.
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.
5. Las docentes víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de un tercio de la jornada sin reducción de haberes, o bien de un 50% de la jornada, con una reducción de haberes correspondiente a la diferencia entre el tercio y la mitad de aquella, previa acreditación de la situación de violencia ejercida sobre ellas y durante el tiempo que los servicios sociales o de salud, según proceda, acrediten. La situación de violencia de género se acreditará mediante la 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 docente afectada es víctima de violencia de género, hasta que se dicte la orden de protección.

CAPÍTULO V. Vacaciones



Artículo 31. Vacaciones

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. 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 4, 6, 10 (en el caso de disfrute de una hora diaria), 11, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 y 23.

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 de 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 5, 7, 8, 9, 12, 21, 22, y 26, y las solicitudes de reducción de jornada previstas en el artículo 30, así como las solicitudes relacionadas con el artículo 10 (los supuestos de solicitud de sustitución del tiempo de lactancia por la ampliación del permiso maternal), y las solicitudes relacionadas con el artículo 31 (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.

La resolución del director o directora territorial de Educación no pone fin a la vía administrativa y contra la misma podrá interponerse recurso de alzada ante el director o directora general de Personal de la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte.

3. Corresponde al **director o directora general de Personal de la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte** resolver los permisos y licencias del personal docente no universitario cuya resolución no esté expresamente atribuida a otros órganos (art. 13, 24, 27, 28 y 29). La resolución del director o directora general de Personal pone fin a la vía administrativa.

4. 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.

5. 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.

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

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.

Tercera. Personal con relación jurídica de carácter no permanente

Las licencias contempladas en el capítulo III del presente decreto no serán de aplicación al personal docente no universitario con relación jurídica de carácter no permanente, a excepción de los artículos 20, 21 y 22.

El personal docente interino que ocupe un puesto vacante podrá solicitar las licencias contempladas en el artículo 23.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Disposición 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 al día siguiente al de su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.