



**CIRCULAR 4/2020 DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA POR LA QUE SE CLARIFICAN DETERMINADOS ASPECTOS DE LAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS RELACIONADAS CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.**

**ÍNDICE**

**INTRODUCCIÓN**

**I. PERSONAL FUNCIONARIO**

1. Excedencia voluntaria por interés particular.
2. Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
3. Excedencia voluntaria por cuidado de familiares.

**II. PERSONAL LABORAL**

1. Excedencia voluntaria por interés particular.
2. Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
3. Excedencia voluntaria para el cuidado de los hijos.
4. Excedencia para el cuidado de familiares.

**INTRODUCCIÓN**

El Consell, por Acuerdo de 10 de marzo de 2017, aprobó el II Plan de igualdad de mujeres y hombres de la Administración de la Generalitat.

La medida 4.4. del citado Plan preveía la elaboración y difusión de una “Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración de la Generalitat”, con el objetivo de mejorar la información del personal y la gestión de recursos humanos sobre los derechos, permisos y medidas de flexibilización de la jornada existente en la Administración de la Generalitat en materia de conciliación, a fin de fomentar su conocimiento y favorecer su utilización.

El tiempo transcurrido desde la aprobación 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, junto con la aprobación de normas con rango de ley que introdujeron cambios significativos en la materia y los diferentes acuerdos ratificados por el Consell que mejoraban las condiciones de trabajo del personal empleado público, motivaron que en el mes de mayo de 2018 se diera comienzo a la tramitación del futuro Decreto de condiciones de trabajo.



El nuevo Decreto introducía cambios sustanciales en materia de permisos y licencias que desaconsejaban, en ese momento, la elaboración de una Guía de Conciliación que en un plazo breve de tiempo iba a quedar desfasada.

Tras la aprobación del Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, de regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración del Generalitat, se dictaron las Circulares de la Dirección General de Función Pública, números 6/2019, de 3 de mayo de 2019, referida a las reducciones de jornada y 8/2019, relativa a los permisos, licencias y flexibilidad horaria, ambas con la finalidad de dar conocimiento a las medidas que contenían y de asegurar la aplicación homogénea de la normativa vigente al personal cuya gestión corresponde a esta Dirección General.

Con la presente Circular, junto con las dos citadas en el párrafo anterior, se conforma la Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración de la Generalitat prevista en el II Plan de igualdad de mujeres y hombres de la Administración de la Generalitat.

Con la finalidad de divulgar y facilitar al personal empleado público el acceso a la información, se dará publicidad de las tres circulares a través de [FUNCIONA@GVA](mailto:FUNCIONA@GVA) Intranet del Personal Empleado Público.

El director general de Función Pública



## I. PERSONAL FUNCIONARIO

### 1. Excedencia voluntaria por interés particular

Artículo 127 de la Ley 10/2010, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.

#### Supuesto de hecho:

- Solicitar una excedencia por motivos personales.
- De oficio cuando, finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso en el plazo establecido.
- Por el desempeño de puestos mediante nombramiento de personal funcionario interino o como personal con contrato laboral temporal.

#### Persona que lo disfruta

El personal funcionario de carrera.

#### Órgano que resuelve

Dirección General competente en materia de función pública.

#### Duración

- El plazo mínimo de duración es de dos años. No hay plazo máximo de permanencia en esta situación.
- En el supuesto de desempeño de puestos mediante nombramiento de personal funcionario interino o como personal con contrato laboral temporal, no será aplicable el plazo mínimo de dos años.

#### Requisitos

- Haber prestado servicios efectivos y continuados en cualquiera de las administraciones públicas durante un periodo mínimo de tres años inmediatamente anteriores a la fecha de efectividad.
- En el supuesto de desempeño de puestos mediante nombramiento de personal funcionario interino o como personal con contrato laboral temporal, no será aplicable este plazo.

#### Día de comienzo del cómputo

El establecido en la resolución por la que se conceda la excedencia.

#### Documentación acreditativa

Solicitud indicando la fecha de efectos.



En el supuesto de desempeño de puestos mediante nombramiento de personal funcionario interino o como personal con contrato laboral temporal, solicitud y documentación acreditativa del nombramiento.

#### **Observaciones**

- La concesión de la excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas, por lo que requiere informe favorable del órgano competente en materia de personal de la conselleria u organismo donde se preste servicios.
- No podrá declararse cuando a la funcionaria o funcionario se le esté instruyendo expediente disciplinario o se encuentre en cumplimiento de sanción disciplinaria que se le hubiere impuesto con anterioridad.
- En esta situación no se devengan retribuciones ni es computable el tiempo de permanencia en tal situación a efectos de promoción profesional, antigüedad y derechos en el Régimen de Seguridad Social que les sea aplicable.
- No conlleva reserva de puesto de trabajo.
- Durante el plazo mínimo de duración de dos años no se podrá participar en los concursos de traslados correspondientes a su cuerpo o escala que puedan ser convocados.



## 2. Excedencia voluntaria por agrupación familiar

Artículo 128 de la Ley 10/2010, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.

### Supuesto de hecho:

Personal funcionario cuyo cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, como personal funcionario de carrera o laboral fijo en cualquiera de las administraciones públicas, organismos públicos y entidades de derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los órganos constitucionales o del poder judicial y órganos similares de las comunidades autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.

### Persona que lo disfruta

El personal funcionario de carrera.

### Órgano que resuelve

Dirección General competente en materia de función pública.

### Duración:

En tanto permanezcan las circunstancias que motivaron su concesión.

### Día de comienzo del cómputo

El establecido en la resolución por la que se conceda la excedencia.

### Documentación acreditativa

- Certificado de matrimonio, fotocopia del Libro de familia, o bien, certificado de la inscripción en cualquier registro público oficial de uniones de hecho.
- Certificado de empadronamiento de residencia.
- Certificado de la Administración donde preste servicios la pareja de hecho o cónyuge, en el que se haga constar relación jurídica, y localidad donde esté desempeñando el puesto de trabajo con carácter definitivo, como personal funcionario de carrera o laboral fijo.

### Observaciones

- No devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de promoción profesional, antigüedad y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea aplicable.
- No conlleva reserva de puesto de trabajo.
- Procederá la citada excedencia sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las administraciones públicas.



### 3. Excedencia voluntaria por cuidado de familiares.

Artículo 130 de la Ley 10/2010, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.

#### Supuesto de hecho

1- Para atender al cuidado de cada hija o hijo, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo.

2- Para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida; del familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, o cualquier persona que, legalmente, se encuentre bajo su guarda o custodia y que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

#### Persona que lo disfruta

El personal funcionario.

#### Órgano que resuelve

Dirección General competente en materia de función pública.

#### Día de comienzo del cómputo

- A partir de la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa de la adopción o acogida en el supuesto de hecho 1.

- El establecido en la resolución por la que se conceda la excedencia en el supuesto de hecho 2.

#### Duración

Máximo tres años.

#### Documentación acreditativa

- Libro de familia, certificación del Registro Civil o inscripción en cualquier registro público oficial de uniones de hecho, que acrediten el grado de parentesco o la relación familiar.

- Para otros supuestos, resolución judicial que acredite la guarda legal o documento de formalización del acogimiento familiar.

- Cuando proceda a la vista del supuesto de hecho, documentación que acredite la imposibilidad de valerse por sí mismo, así como declaración responsable de que no desempeña actividad retribuida.

- En el caso de que varias personas funcionarias generasen el derecho a disfrutar de esta excedencia, deberán comunicarlo a la administración, que podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.



## Observaciones

- El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.
- La excedencia por cuidado de familiares se podrá disfrutar de forma discontinua siempre que el comienzo del primer periodo solicitado y la finalización del último periodo autorizado, estén dentro del plazo máximo de 3 años establecido en la normativa vigente, es decir, dentro del marco temporal único de tres años, y por tanto, en el interior del transcurso del mismo.
- Reserva de puesto:
  - ✓ El puesto de trabajo obtenido con destino definitivo se reservará durante los 3 años de duración de la excedencia.
  - ✓ El puesto de trabajo que se estuviera desempeñando con carácter provisional se reservará durante los 3 años de duración de la excedencia, siempre que no sea objeto de provisión con destino definitivo o, en su caso, se reincorpore su titular.
  - ✓ El puesto de trabajo que se estuviera desempeñando por personal funcionario interino se reservará únicamente mientras no concurra ninguna de las causas de cese legalmente previstas para este personal.
- El personal funcionario declarado en esta situación podrá participar en los cursos de formación que organice la administración.
- En el supuesto de hecho 1, el tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de antigüedad, promoción profesional y derechos en el Régimen de Seguridad Social que les sea aplicable.
- En el supuesto de hecho 2, cuando el sujeto causante de la excedencia, sea el cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, el tiempo de permanencia en esta situación, no será computable a efectos de derechos en el Régimen de Seguridad Social que les corresponda, en tanto la legislación estatal aplicable no lo permita.



## II. PERSONAL LABORAL

### 1. Excedencia voluntaria

Artículo 10.a.1) del II Convenio Colectivo para el Personal Laboral al servicio de la Generalitat Valenciana.

#### Supuesto de hecho

Solicitar una excedencia por motivos personales.

#### Persona que lo disfruta

El personal laboral fijo

#### Órgano que resuelve

Dirección General competente en materia de función pública.

#### Duración

- No podrá ser inferior a dos años ni superior a diez.
- Ampliable a quince años, previa petición de la persona interesada.
- Tras el reingreso, solo podrá solicitarse de nuevo por la misma persona si han transcurrido dos años desde el final de la excedencia anterior.

#### Requisitos

Tener como mínimo un año de antigüedad al servicio de la Generalitat Valenciana.

#### Día de comienzo del cómputo

El establecido en la resolución por la que se conceda la excedencia.

#### Documentación acreditativa

Solicitud indicando la fecha de efectos.

#### Observaciones

- No dará lugar al devengo de derecho económico alguno, ni se computará a efectos de trienios, ascensos y haberes pasivos.
- No cabe conceder la excedencia voluntaria cuando la persona solicitante esté sometida a expediente disciplinario o cumpliendo sanción disciplinaria que se le hubiere impuesto con anterioridad.





## 2. Excedencia voluntaria por agrupación familiar

Artículo 10.a.9) del II Convenio Colectivo para el Personal Laboral al servicio de la Generalitat Valenciana.

### Supuesto de hecho

El personal laboral cuyo cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo, como personal funcionario de carrera o laboral, en cualquiera de las administraciones públicas, organismos, entidades gestoras de la Seguridad Social, así como en órganos constitucionales o del poder judicial.

### Persona que lo disfruta

El personal laboral fijo.

### Órgano que resuelve

Dirección General competente en materia de función pública.

### Duración

Mínimo 2 años y máximo de 15.

### Día de comienzo del cómputo

El establecido en la resolución por la que se conceda la excedencia.

### Documentación acreditativa

- Certificado de matrimonio, fotocopia del Libro de familia, o bien, certificado de la inscripción en cualquier registro público oficial de uniones de hecho.
- Certificado de empadronamiento de residencia.
- Certificado de la Administración donde preste servicios el cónyuge o pareja de hecho, en el que se haga constar la relación jurídica, y la localidad donde esté desempeñando el puesto de trabajo con carácter definitivo, como funcionario de carrera o laboral fijo.

### Observaciones

- No devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de promoción profesional, antigüedad y derechos en el Régimen de Seguridad Social que les sea aplicable.
- Procederá la citada excedencia sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las administraciones públicas.



### 3. Excedencia voluntaria para el cuidado de hijos.

Artículo 10.d del II Convenio Colectivo para el Personal Laboral al servicio de la Generalitat Valenciana

#### Supuesto de hecho

Para atender al cuidado de cada hija o hijo, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo.

#### Persona que lo disfruta

El personal laboral.

#### Órgano que resuelve

Dirección General competente en materia de función pública.

#### Día de comienzo del cómputo

A partir de la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa de la adopción o acogida.

#### Duración

Máximo tres años.

#### Documentación acreditativa

Libro de familia, certificación del Registro Civil o resolución judicial que acredite la guarda legal o documento de formalización del acogimiento familiar.

#### Observaciones

- Los sucesivos hijos e hijas darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

- Reserva de puesto:

✓ El puesto de trabajo se reservará durante el primer año de duración de cada período de excedencia. Durante el segundo y tercer año se tendrá derecho a reingresar a su puesto de trabajo, salvo que hubiera sido amortizado, en cuyo caso ocupará uno de características similares en la misma localidad o en la más próxima.

✓ El puesto de trabajo que se estuviera desempeñando por el personal laboral temporal se reservará únicamente mientras no se extinga el contrato laboral temporal por alguna causa legal.

- La excedencia constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la administración de la Generalitat generasen este derecho por el mismo sujeto causante, deberán comunicarlo a la administración, que podrá limitar su



ejercicio simultáneo por razones justificadas.

- La excedencia por cuidado de familiares se podrá disfrutar de forma discontinua siempre que el comienzo del primer periodo solicitado y la finalización del último periodo autorizado, estén dentro del plazo máximo de 3 años establecido en la normativa vigente, es decir, dentro del marco temporal único de tres años, y por tanto, en el interior del transcurso del mismo.
- Cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.
- Las personas trabajadoras en esta situación podrán participar en los cursos de formación que organice la administración.
- El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de antigüedad, promoción profesional y derechos en el Régimen de Seguridad Social que les sea aplicable.



#### 4. Excedencia para el cuidado de familiares. Artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores

##### Supuesto de hecho

Para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

##### Persona que lo disfruta

El personal laboral.

##### Órgano que resuelve

Dirección General competente en materia de función pública.

##### Día de comienzo del cómputo

El establecido en la resolución por la que se conceda la excedencia.

##### Duración

Máximo dos años.

##### Documentación acreditativa

Libro de familia, certificación del Registro Civil o bien la inscripción en cualquier registro público oficial de uniones de hecho que acredite el grado de parentesco o la relación familiar. Para otros supuestos, resolución judicial que acredite la guarda legal o documento de formalización del acogimiento familiar.

##### Observaciones

- Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

- Reserva de puesto:

✓ Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

✓ El puesto de trabajo que se estuviera desempeñando por personal laboral temporal se reservará únicamente mientras no se extinga el contrato laboral temporal por alguna de las causas previstas en la normativa vigente.

- La excedencia constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la administración de la Generalitat generasen este derecho por el mismo sujeto causante, deberán comunicarlo a la administración, que podrá limitar su



ejercicio simultáneo por razones justificadas.

- El periodo de duración de esta excedencia podrá disfrutarse de forma discontinua siempre que el comienzo del primer periodo solicitado y la finalización del último periodo autorizado, estén dentro del plazo máximo de 2 años establecido en la normativa vigente, es decir, dentro del marco temporal único de dos años, y por tanto, en el interior del transcurso del mismo.
- Las personas trabajadoras en esta situación podrán participar en los cursos de formación que organice la administración.
- El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de antigüedad.