

Guia de coresponsabilitat i conciliació de la vida familiar, personal i laboral per al personal de la Generalitat

12/02/2018

Subdirecció General del Gabinet Tècnic
Unitat d'Igualtat
igualtat_economia@gva.es



**GENERALITAT
VALENCIANA**

Conselleria d'Economia
Sostenible, Sectors Productius,
Comerç i Treball



Guia de coresponsabilitat i conciliació de la vida familiar, personal i laboral per al personal de la Generalitat

La necessitat de compaginar el treball remunerat amb el treball domèstic, la cura i les responsabilitats familiars i el temps d'oci, és a dir, el que coneguem com a conciliació de la vida familiar, personal i laboral, afecta per igual a dones i homes. Però la realitat és que, malgrat que les dones s'han incorporat al món del treball remunerat -a la Generalitat són majoria en tots els grups-, els treballs de cura i atenció de les persones continuen sent assumits en major percentatge per les dones.

Les dones dediquen de mitjana més de dues hores diàries més al treball domèstic i de cura de les persones que els homes (*INE, "Usos del Tiempo"*). Les dones són les que majoritàriament gaudeixen del permís de maternitat o lactància. Però també són majoria a l'hora de buscar fórmules que les permeten conciliar el treball extern amb el de casa i la criança i l'atenció de les persones.

Segons les dades del *II Pla d'Igualtat de la Generalitat*, el 90,9% del personal que ha demanat reducció de jornada per cura directa de persones amb diversitat funcional són dones, el 95,3% en el cas de guarda legal de menor o familiar. Quant als permisos per acompanyar a menors o majors a consulta mèdica, del total de sol·licituds, un 76,7% de demandants són dones. Aquest percentatge arriba al 83,3% i al 88,1% en els casos d'excedències per cura de familiars i de descendents. També són majoria les dones a l'hora de demanar llicències sense retribució (86,9%), en molts casos per atendre a menors o majors.

Aquesta major dedicació de les dones a les tasques de cura de les persones és la clau per a mantindre les desigualtats laborals, tant en l'accés a l'ocupació, formació o promoció, com en les retribucions. Segons el Pla, les treballadores de la Generalitat cobren, de mitjana, un 14,4% menys que els treballadors.

Tot açò ha de fer-nos reflexionar sobre la necessitat de ser coresponsables en el repartiment equilibrat del treball domèstic i de les responsabilitats familiars, l'afecte i l'atenció a les persones dependents de la llar, tot per aconseguir una distribució justa dels temps de vida de dones i homes.

Amb aquesta guia volem ajudar-te a conèixer els recursos i prestacions de la Generalitat relacionades amb els drets de conciliació i coresponsabilitat.



Situacions

1. Embaràs

- 1.1 Permís per a tècniques prenatales i de preparació per adopció i acolliment
- 1.2 Permís per estat de gestació
- 1.3 Permís per interrupció d'embaràs
- 1.4 Permís per risc durant l'embaràs

2. Naixement, adopció, acollida i guarda

- 2.1 Permís per maternitat biològica
- 2.2 Permís de paternitat
- 2.3 Permís per adopció o acolliment o per guarda amb finalitat d'adopció
- 2.4 Permís per desplaçament previ a l'adopció internacional
- 2.5 Permís per lactància
- 2.6 Permís per risc durant la lactància

3. Cura de familiars

- 3.1 Reducció de jornada per guarda legal
- 3.2 Reducció de jornada per raó de convivència
- 3.3 Flexibilitat horària per assistència a tutories de filles i fills
- 3.4 Preferència en elecció del gaudi de vacances i dies d'assumptes propis personal amb descendents menors de 14 anys.
- 3.5. Preferència en elecció del gaudi de vacances i dies d'assumptes propis personal a càrrec de majors de 65 anys en situació de dependència o amb diversitats funcionals.
- 3.6 Excedència voluntària per agrupació familiar
- 3.7 Excedència voluntària per atenció a familiars
- 3.8 Excedència per cura de filla o fill per a personal laboral
- 3.9 Excedència per cura de familiar per a personal laboral
- 3.10 Flexibilitat presència obligada en una hora diària per cura de familiars
- 3.11 Flexibilitat presència obligada en dues hores diàries per cura de familiars
- 3.12 Agrupació familiar per conciliació
- 3.13 Prioritat en elecció de destinació en les adscripcions per reassignació d'efectius



4. Consultes mèdiques, hospitalitzacions

4.1 Permís mèdic i assistencial per acompanyament de familiars

4.2 Permís per malaltia greu de familiars

4.3 Permís per defunció de familiars

4.4 Permís per atenció de filla o fill menor amb càncer o una altra malaltia greu

4.5 Llicència no retribuïda per malaltia de familiars

4.6 Reducció de jornada per cura de familiar per malaltia molt greu

4.7 Reducció de jornada per cura de menors amb càncer o una altra malaltia greu

5. Altres

5.1 Matrimoni o parella de fet

5.1.1 Assistència a celebració

5.1.2 Matrimoni o inscripció d'unió de fet

5.2 Permís per deure inexcusable de caràcter públic i personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral

5.3 Permís per assumptes propis

5.4 Excedència voluntària per interès particular

6. Vacances

7. Normativa d'aplicació



1. Embaràs

1.1 Permís per a tècniques prenatales i de preparació per l'adopció i acolliment

El temps necessari per a la realització de tècniques prenatales i de fecundació.

En adopció o acolliment i guarda amb finalitat d'adopció, per a l'assistència a sessions d'informació i preparació, i realització dels informes psicològics i socials necessaris per a la declaració d'idoneïtat que hagen de fer-se en horari de treball, el temps necessari.

1.2 Permís per estat de gestació. A partir del primer dia de la setmana 37 d'embaràs - de la 35 en gestació múltiple- fins a la data del part. Es perceben les retribucions íntegres.

1.3 Permís per interrupció de l'embaràs. Sis dies naturals o consecutius a partir del fet, sempre que no es trobe en situació d'IT.

1.4 Permís per risc durant l'embaràs

Si existeix risc per al fetus o la dona. Finalitzarà el dia que s'iniciï la suspensió per maternitat biològica o desaparega la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc o a un altre compatible amb el seu estat.

2. Naixement i adopció

2.1 Permís per maternitat biològica

16 setmanes ininterrompudes. Dues setmanes més per cada criatura en cas de part múltiple o amb diversitats funcionals. Acumulable a les vacances. Sis setmanes a gaudir obligatòriament la mare després del part. La resta es pot gaudir entre les dues persones progenitores. En cas de mort de la mare, l'altra persona progenitora gaudirà de les 16 setmanes.

Es pot iniciar el permís (excepte les 6 setmanes obligatòries) a partir de l'alta hospitalària de la criatura. En part múltiple es poden acumular les setmanes addicionals amb les dues setmanes per diversitat funcional per cada criatura nascuda, així com al període d'ampliació que corresponga en els casos d'hospitalització de cadascuna d'elles si els períodes d'hospitalització no han estat simultanis. Si hi ha part prematur o hospitalització de la criatura nascuda, ampliació dels dies fins a 13 setmanes addicionals. Es tindran en compte els internaments hospitalaris que es facen durant els trenta dies naturals següents al part. Durant l'ingrés es podran percebre les



retribucions íntegres i participar en els curs de formació. Possibilitat d'una reducció de jornada de dues hores diàries, amb disminució proporcional de les retribucions.

2.2. Permís de paternitat

Independent dels permisos de maternitat i adopció i acolliment, el pare o l'altra persona progenitora tindrà dret a sis setmanes de permís de paternitat (acumulables a les vacances) per naixent, acolliment i adopció. A partir de la data de naixement o decisió administrativa o judicial en els dos últims casos. Prèvia renúncia del pare, podrà gaudir-lo el cònjuge o parella de fet de la mare. En acolliment o adopció el dret correspon només a una de les persones progenitores. Durant el permís es pot participar en cursos de formació.

2.3 Permís per adopció o acolliment (per un període mínim d'un any) o per guarda amb finalitat d'adopció

De 16 setmanes ininterrompudes (a partir de la data de la resolució d'acolliment o adopció) i dues més si per circumstàncies personals o per provindre de l'estranger, tenen especials dificultats d'inserció social i familiar acreditades per serveis socials o per acolliment o adopció múltiple: 2 setmanes més a partir per cada criatura, a partir de la segona. Es pot gaudir simultàniament per ambdues persones progenitores. Durant el permís es pot participar en cursos de formació. Es computa com a servei efectiu i es té dret a percebre la prestació de la seguretat social corresponent.

En adopció o acolliment internacional, el permís es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial o administrativa corresponent. Aquest permís es pot acumular a les vacances.

2.4 Permís per desplaçament previ a l'adopció internacional

Quan siga necessari el desplaçament previ de les dues persones progenitores al país d'origen de la criatura a adoptar es disposarà d'un permís retribuït (retribucions bàsiques) de fins a dos mesos. Pot fraccionar-se i gaudir-se per qualssevol de les dues persones o per ambdues.

2.5 Permís per lactància

Per lactància d'una filla o fill menor de 12 mesos (també en acolliment o adopció) . El pot gaudir una de les dues persones progenitores (no les dues) i el cònjuge o parella de fet de la mare, prèvia renúncia del pare. Reducció d'una hora diària (una per cada criatura més, a partir de la segona) que es pot dividir en dues fraccions al principi i final de la jornada. Acumulable a la reducció per guarda legal. Es pot demanar en qualsevol moment abans dels 12 mesos del fill o filla.



Es pot substituir per un permís retribuït de quatre setmanes (quatre setmanes més per cada criatura més, a partir de la segona), immediatament a continuació del permís per maternitat biològica, adopció, acolliment o paternitat. És acumulable a les vacances.

2.6. Permís per risc durant la lactància

Si existeix risc durant el període de lactància natural, si les condicions de treball pogueren influir negativament en la salut de la dona o de la criatura. Des de la finalització del permís per maternitat fins al compliment de 9 mesos d'edat del fill o de la filla.

3. Cura de familiars

3.1 Reducció de jornada per guarda legal

Fins a la meitat de la jornada per tindre a càrrec una xiqueta o xiquet de fins a dotze anys, conjugue o parella de fet, o altre familiar que requerisquen especial atenció. Preceptiva resolució o informe de l'òrgan corresponent de l'administració sanitària o inspecció mèdica.

Reducció proporcional de les retribucions. No hi haurà reducció si no supera l'hora diària, sempre que en el cas de guarda legal de menor, s'acredite que requereix especial atenció.

3.2 Reducció de jornada per raó de convivència

Fins a la meitat de la jornada per tindre a càrrec alguna persona amb diversitat funcional, sensorial o mental amb un grau de discapacitat igual o superior al 33% i que no exercisca activitats retribuïdes superiors al Salari Mínim Interprofessional.

Reducció proporcional de les retribucions, excepte si la reducció no supera l'hora diària. En el cas que diferents persones empleades tinguen dret a la reducció per el mateix subjecte causant, podran gaudir d'aquest dret de forma parcial.

3.3. Flexibilitat horària per assistència a tutories de filles o fills

Per assistència a tutories de filles o fills en edat escolar dins de l'horari fix de treball, pel temps indispensable.



3.4. Preferència en l'elecció del gaudi de vacances i dels dies d'assumptes propis per al personal amb descendents menors de 14 anys.

El personal amb fills o filles menors de 14 anys tindrà preferència per a l'elecció del gaudi de les vacances i els dies per assumptes propis.

3.5. Preferència en l'elecció del gaudi de vacances i dels dies d'assumptes propis per al personal a càrrec de majors de 65 anys dependents .

El personal que tinga a càrrec majors de 65 anys amb dependència o diversitat funcionals tindrà dret a l'elecció del gaudi de vacances i dels dies d'assumptes propis.

3.6 Excedència voluntària per agrupació familiar

3.6.1 Excedència voluntària per agrupació familiar per al personal funcionari

Per al personal funcionari el cònjuge del qual o parella de fet legalment constituïda tinga residència en una altra localitat per haver obtingut i estar exercint un lloc de treball de caràcter definitiu, com a personal funcionari de carrera o laboral fix en qualsevol de les administracions públiques, organismes públics i entitats de dret públic dependents o vinculats a elles, en els òrgans constitucionals o del poder judicial i òrgans similars de les comunitats autònomes, així com en la Unió Europea o en organitzacions internacionals.

Durant l'excedència no es percebran les retribucions ni serà computable el temps a efectes de promoció professional, antiguitat i drets en el règim de Seguretat Social que els siga aplicable.

3.6.2 Excedència voluntària per agrupació familiar per al personal laboral

Per un període mínim de dos anys i un màxim de 15, per al personal la parella del qual (cònjuge o parella de fet inscrita en registre d'Unions de Fet de la Comunitat Valenciana) tinga residència en altre municipi per haver obtingut i estar exercint un lloc de treball de caràcter definitiu en règim funcional o laboral en qualsevol administració pública, organismes, entitats gestores de la seguretat social, òrgans constitucionals o poder judicial.

3.7 Excedència voluntària per atenció a familiars per al personal funcionari

El personal funcionari tindrà dret a un període d'excedència no superior a tres anys en els següents suposats:

a) Per cura i atenció de cada filla o fill, tant quan siga per naturalesa com per adopció o acolliment permanent o preadoptiu , des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa de l'adopció o acolliment. El temps de permanència en aquesta



situació serà computable a l'efecte d'antiguitat, promoció professional i drets en el règim de seguretat social que els siga aplicable.

b) Per cura i atenció del cònjuge o parella de fet legalment constituïda o familiar que es trobe al seu càrrec, fins al segon grau inclusivament de consanguinitat o afinitat o qualsevol persona que, legalment, es trobe sota la seua guarda o custòdia que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no puga valer-se per si mateix i no exerc activitat retribuïda. Quan el subjecte causant de l'excedència siga el cònjuge o parella de fet legalment constituïda, el temps de permanència en aquesta situació, no serà computable a l'efecte de drets en el règim de seguretat social que els siga aplicable.

El període d'excedència serà únic per cada subjecte causant. Quan un nou subjecte causant donés origen a una nova excedència, l'inici del període de la mateixa posarà fi al que es vingués gaudint. En el cas que més d'una funcionària o funcionari generessin el dret a gaudir-la per un mateix subjecte causant, l'administració podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades relacionades amb el funcionament dels serveis.

3.8. Excedència per cura de filla o fill per a personal laboral

Excedència de durada no superior a tres anys per atendre a cura de cada filla o fill, tant biològic, com per adopció, o en els supòsits de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment permanent, a gaudir des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

Podrà gaudir-se de forma fraccionada i constitueix un dret individual. Si dues o més persones de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, es podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament del servei.

3.9 Excedència per cura de familiar per a personal laboral

Per un període màxim de dos anys, excepte si s'estableix una durada superior per negociació col·lectiva, per atendre a familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, per raó d'edat, accident, malaltia o discapacitat no puga valer-se per sí mateix i no exercisca activitat retribuïda

Podrà gaudir-se de forma fraccionada i constitueix un dret individual. Si dues o més persones de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, es podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament del servei.

Durant el primer any - quinze mesos en el cas de famílies nombroses de categoria general o divuit en el cas de categoria especial- es tindrà dret a la reserva del lloc.



3.10 Flexibilitat presència obligada en una hora diària

L'horari de permanència obligatòria del personal podrà flexibilitzar-se en una hora -sense que supose reducció de la jornada de treball- en els supòsits següents:

- Atenció i cura de majors de 65 anys al seu càrrec que requerisquen una especial dedicació
- Atenció i cura de familiars fins al segon grau per consanguinitat o afinitat que tinguen una malaltia greu o una diversitat igual o superior al 65% de discapacitat.
- Atenció i cura de descendents de 12 anys o menors o xiquetes i xiquets en acolliment preadoptiu o permanent, de l'esmentada edat.

3.11 Flexibilitat presència obligada en dues hores diàries

- Atenció i cura de majors de 65 anys al seu càrrec que requerisquen una especial dedicació, en famílies monoparentals (aquelles en les quals una de les dues persones progenitores conviu i és responsable en solitari dels descendents o persones dependents).
- Atenció i cura de familiars fins al segon grau per consanguinitat o afinat que tinguen una malaltia greu o una diversitat igual o superior al 65% de discapacitat, en famílies monoparentals.
- Atenció i cura de descendents de 12 anys o menors o xiquets o xiquetes en acolliment, preadoptiu o permanent, de l'esmentada edat, en famílies monoparentals.
- Atenció i cura de descendents a càrrec, així com xiquets o xiquetes en acolliment, preadoptiu o permanent, amb diversitat o discapacitat, per tal de conciliar els horaris dels centres educatius ordinaris d'integració i d'educació especial, així com altres centres on reben atenció, amb els mateixos horaris dels llocs de treball.

3.12 Agrupació familiar per conciliació

En les adscripcions provisionals i per a la concessió de comissions de servi es consideraran les situacions que siguin al·legades i justificades pel personal amb especial problemàtica per a conciliar la vida personal, familiar i laboral es podrà sol·licitar l'agrupació familiar, d'acord amb les necessitats d'atenció del servei públic.

3.13 Prioritat en elecció de destinació en les adscripcions per reassignació d'efectius

En les adscripcions de personal en els processos de reassignació d'efectius tindrà prioritat a l'hora d'eleger destinació les persones amb dificultats objectives per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, segons les necessitats organitzatives de l'Administració de la Generalitat.



4. Consultes mèdiques i assistencials, hospitalitzacions

4.1 Permís mèdic i assistencial

El temps indispensable per acudir durant la jornada laboral, per necessitats pròpies o de menors, persones majors o amb diversitats funcionals, sensorials o mentals a càrrec:

- a) Consultes, tractaments i exploracions de tipus mèdic, durant el temps indispensable per a la seua realització.
- b) Reunions de coordinació dels seus centres d'educació especial.
- c) Consultes de suport addicional en l'àmbit socio sanitari.

4.2 Permís per malaltia greu

A partir del dia del fet causant, compatible i no necessàriament consecutiu amb el permís per defunció.

4.2.1 Per malaltia greu del cònjuge o parella de fet o d'un familiar de primer grau, en línia directa, per consanguinitat o afinitat, es tindrà dret a un permís de 4 dies, 6 si el fet causant ocorre a més de 100 quilòmetres de la localitat de residència.

4.2.2 Per malaltia greu d'un familiar de segon grau en línia directa o col·lateral, per consanguinitat o afinitat, es tindrà dret a un permís de 3 dies, 5 si el fet causant ocorre a més de 100 quilòmetres de la localitat de residència.

Es tindrà dret a aquest permís cada vegada que s'acredite una nova situació de gravetat. Aquest permís es reduirà si els dies d'hospitalització efectiva són inferiors.

En els supòsits de malaltia greu, hospitalització en institució sanitària o hospitalització domiciliària de llarga duració, els dies de permís podran utilitzar-se seguits o alterns, a petició del personal.

4.3 Permís per defunció

A partir del dia del fet causant o el dia següent de la defunció si es produeix una vegada encertada la jornada de treball.

4.3.1 Per defunció del cònjuge o parella de fet o d'un familiar de primer grau, en línia directa, per consanguinitat o afinitat, es tindrà dret a un permís de 4 dies, 6 si el fet causant ocorre a més de 100 quilòmetres de la localitat de residència.

4.3.2 Per defunció d'un familiar de segon grau en línia directa o col·lateral, per consanguinitat o afinitat, es tindrà dret a un permís de 3 dies, 5 si el fet causant ocorre a més de 100 quilòmetres de la localitat de residència.

Aquest permís es prendrà en dies naturals a partir del fet causant i és compatible i no necessàriament consecutiu amb el permís per malaltia greu del cònjuge o parella de fet o d'un familiar de primer grau, en línia directa, per consanguinitat o afinitat.



4.4 Permís per a atenció de filla o fill menor amb càncer o una altra malaltia greu

Per atendre a fill o filla malalt de càncer o una altra malaltia greu, ambdues persones progenitores, adoptants o acollidores de caràcter preadoptiu o permanent, tindran dret a reduir la jornada de treball entre el 50% i el 80% fins als 18 anys de la filla o fill, percebent les retribucions íntegres mentrestant dure l'hospitalització i el tractament continuat del o la menor.

(Segons l'Acord de legislatura de 17 de juny es negociarà perquè pugui arribar al 100% de la jornada laboral)

4.5 Llicència no retribuïda per malaltia de familiars

Per atendre a cònjuge, parella de fet o familiar en línia directa o col·lateral fins segon grau, per consanguinitat o afinitat, amb qui convisca i que necessite atenció continuada per malaltia greu o irreversible, es podrà sol·licitar llicència sense retribució fins a una duració màxima d'un any. El temps de la llicència es considerarà com de serveis prestats als efectes d'antiguitat i consolidació de grau, però no d'alta especial.

4.6 Reducció de jornada per cura de familiar per malaltia molt greu

Per atenció i cura de cònjuge, parella de fet o d'un familiar de primer grau, per raó de malaltia molt greu que requereix hospitalització en institució sanitària o domiciliària, es pot reduir la jornada laboral fins al 50% durant el termini d'un mes sense reducció de les retribucions.

En el cas que haguera més d'una persona beneficiària d'aquest dret que fóra personal de l'administració del Consell o dels seus organismes autònoms, podran gaudir d'aquest de forma parcial, i es respectarà, en tot cas, el termini màxim.

En llocs de treball amb complements específics que comporten una jornada de 36,15 hores setmanals, es podrà autoritzar una jornada reduïda, contínua i ininterrompuda percebent el 75% de les retribucions.

4.7 Reducció de jornada per cura de menors amb càncer o una altra malaltia greu

Per atendre a filla o fill de fins a 18 anys, natural, adoptat o en acollida preadoptiva o permanent, malalt de càncer o una altra malaltia greu, reducció d'almenys de la meitat de la jornada de treball percebent les retribucions íntegres mentrestant dure l'hospitalització i el tractament continuat del o la menor.



5. Altres

5.1 Matrimoni o parella de fet

5.1.1 Assistència a la celebració de matrimoni o unió de fet

Permís d'1 dia, o 2 dies naturals i consecutius si la celebració és a més de 375 quilòmetres, per matrimoni o inscripció de la unió de fet pròpia o de mares i pares o germanes o germans, tant naturals com polítics, i descendents propis o de la parella, néts i netes, avis i àvies.

5.1.2 Permís per matrimoni o registre d'unió de fet

Quinze dies naturals i consecutius distribuïts a petició del personal interessat i acumulables a vacances. Dins de l'any natural de celebració o fins al 31 de gener de l'any següent.

5.2 Permís per deure inexcusable de caràcter públic i personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral

Pel temps indispensable per complir amb obligacions públiques o personals que generen responsabilitat civil, social o administrativa i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral.

5.3 Permís per assumptes propis

Sis dies per any que es poden gaudir fins el 15 de gener e l'any següent. 2 dies addicionals en complir el sisé trienni més un dia addicional per cada trienni complit a partir del vuité. Si els 24 i 31 de desembre o un festiu són dissabte o diumenge, s'afegiran més dies. Cada any natural, com a màxim, es concedirà un dia de permís quan coincidisca amb dissabte alguna festivitat d'àmbit autonòmic o d'àmbit nacional de caràcter retribuït, no recuperable i no substituïble per les comunitats autònomes. Poden acumular-se als permisos de maternitat, paternitat, acolliment i adopció. Els addicionals del 2017 es podran gaudir fins el 28 de febrer del 2018.

5.4 Excedència voluntària per interès particular per al personal funcionari

Per un període mínim de dos anys i sense límit màxim. Cal haver prestat serveis efectius en qualsevol Administració els 3 anys immediatament anteriors. Supeditada a les necessitats del servei i a no haver si ha hagut expedient disciplinari o s'estiga complint sanció disciplinària.

Sense percebre les retribucions ni computable a efectes de promoció, antiguitat i drets en Règim de Seguretat Social.



5.6 Excedència voluntària per interès particular per al personal laboral

Per un període mínim de dos anys i un màxim de deu, ampliables a 15. Cal ser personal laboral fix amb una antiguitat mínima d'un any. Per a una nova excedència han de transcórrer dos anys des de l'anterior.

6. Vacances

Cada any es podran gaudir de 22 dies hàbils de vacances, exclosos dissabtes. Períodes mínims de set dies naturals consecutius. A partir dels 15 anys de servei, dies addicionals:

- 1 dia més a partir de 15 anys de servei
- 2 dies més a partir de 20 anys de servei
- 3 dies més a partir dels 25 anys de servei
- 4 dies més a partir dels 30 anys de servei

Es poden acumular als permisos de maternitat i paternitat, lactància, acolliment i adopció, amb independència que haja transcorregut l'any natural, sempre que no hagen passat 12 mesos des del final de l'any al que corresponguen. Acomodables segons les necessitats del personal, sempre que no implique perjudic d'altres, en cas d'embaràs i fins que el fill o filla compleisca 12 mesos. També en separació legal o divorci, viudetat, situació de violència de gènere o persona depenent a càrrec.



Normativa d'aplicació

Normativa comú a tot el personal:

- **Llei 39/1999**, de 5 de novembre, de Conciliació de la Vida Familiar i Laboral
- **Llei Orgànica 3/2007**, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes
- **Decret 175/2006**, de 24 de novembre, del Consell, pel qual es regulen les condicions de treball del personal al servei de l'administració del Consell
- **Circular 1/2013**, de 10 de maig, de la Direcció General de Recursos Humans, instruccions en matèria de jornada, permisos i llicències
- **Circular 2/2016**, de 29 de juny, de la Direcció General de la Funció Pública, mesures en relació amb la reducció de jornada per violència de gènere i el permís de paternitat.
- **Acord de 10 de març de 2017**, del Consell, d'aprovació del II Pla d'Igualtat de dones i homes de l'Administració de la Generalitat
- **Acord de 17 de juny de 2016**, del Consell, de ratificació de l'Acord de legislatura de la mesa general de negociació del personal funcional, estatutari i laboral de la Generalitat (MGN I) de 9 de juny de 2016 (pendent de ratificació en la Llei de Funció Pública)

Personal funcionari:

- **Reial Decret Legislatiu 5/2015**, de 30 d'octubre, que aprova el text refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic
- **Llei 10/2010**, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana

Personal laboral:

- **Reial Decret Legislatiu 2/2015**, de 23 d'octubre, del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
- **II Conveni Col·lectiu** per al Personal Laboral de la Generalitat