

CIRCULAR 6/2021 DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA POR LA QUE SE MODIFICAN LAS CIRCULARES 6/2019 Y 8/2019, DICTADAS PARA LA APLICACIÓN DEL DECRETO 42/2019, DE 22 DE MARZO, DEL CONSELL, DE REGULACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE LA GENERALITAT.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

I. MODIFICACIÓN DE LA CIRCULAR 6/2019

Reducción de jornada 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

II. MODIFICACIÓN DE LA CIRCULAR 8/2019

1. Permiso por nacimiento para la madre biológica
2. Permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente
3. Disfrute a tiempo parcial de los permisos por nacimiento para la madre biológica, por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, y de la persona progenitora diferente de la madre biológica.
4. Permiso por lactancia
5. Permiso por cuidado de hijo o hija menor afectados por cáncer u otra enfermedad grave
6. Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de hijo o hija
7. Flexibilidad en 1 hora diaria

III. COMPENSACIÓN ECONÓMICA VACACIONES

INTRODUCCIÓN

Mediante el Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, de regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalitat, se aprobó el nuevo marco jurídico regulador de los permisos y licencias del personal funcionario de la Administración de la Generalitat.

Con posterioridad a su publicación y con la finalidad de establecer una serie de criterios que aseguraran la aplicación homogénea de la regulación a todo el personal de la Administración de la Generalitat, se dictaron las Circulares 6/2019 de 3 de mayo, por la que se dictan instrucciones para la aplicación de las reducciones de jornada, y 8/2019 de 31 de mayo, por la que se dictan instrucciones en relación con los permisos, licencias y flexibilidad horaria.

Recientemente, la disposición final trigésima séptima de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, con efectos de 1 de enero de 2021, ha modificado los artículos 48, 49 y 50 del 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). Esta modificación afecta a los permisos por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, al permiso por lactancia de una hija o hijo menor de 12 meses, permiso por nacimiento para la madre biológica, permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente, permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija y a las vacaciones del personal funcionario público.

La aprobación de esta modificación del TREBEP obliga a la presente revisión de las circulares 6 y 8 citadas para adaptar su contenido a las nuevas previsiones de la normativa básica. Así mismo, el tiempo transcurrido desde que se dictaron ha puesto de manifiesto determinadas cuestiones relativas a su aplicación práctica susceptibles de mejora, bien mediante una redacción que clarifique algunos extremos que la experiencia ha demostrado que no quedaron suficientemente claros en la primera versión, bien mediante la incorporación de nuevos criterios que vengán a solucionar determinados problemas no contemplados entonces. Para ello se ha tenido en cuenta la experiencia acumulada por los órganos gestores, así como las aportaciones, sugerencias y propuestas realizadas por las subsecretarías y unidades responsables de personal en respuesta a la solicitud efectuada desde la Dirección General de Función Pública con carácter previo a la redacción de la presente actualización de las circulares. Resultado de todo ese proceso de elaboración, puesta en práctica, modificación y actualización de criterios es el presente documento, que pretende ser una herramienta de fácil comprensión que venga a ayudar a los gestores de personal en la aplicación homogénea del Decreto 42/2019.

El director general de Función Pública

I. MODIFICACIÓN DE LA CIRCULAR 6/2019

REDUCCIONES DE JORNADA

I - DE HASTA LA MITAD DE LA JORNADA CON DISMINUCIÓN PROPORCIONAL DE RETRIBUCIONES

4. 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

Norma reguladora: Artículo 7.1.b)

Órgano que resuelve: Dirección General competente en materia de función pública.

Documentación acreditativa:

Grado de parentesco y relación familiar:

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

Especial dedicación: Alguno de los siguientes documentos:

- Informe del inspector médico de zona o, si el tratamiento se recibe en el hospital, el informe expedido por el facultativo responsable del o la paciente, en el que conste que requiere tratamiento, atención, cuidados o asistencia continuada por terceras personas.

- Informe de los servicios sociales en el que conste que la persona por la que se solicita la reducción de jornada requiere tratamiento, atención, cuidados o asistencia continuada por terceras personas.

- Resolución sobre el reconocimiento de la situación de dependencia de la persona por la que se solicita la reducción de jornada.

Tener a su cargo: Declaración responsable sobre la necesidad de solicitar la reducción de jornada de trabajo para prestar personalmente su asistencia o cuidados a un familiar, por no poder ser atendido por otras personas o familiares, ya sea en su domicilio o en una residencia.

No obstante, el órgano competente en materia de personal podrá requerir en cualquier momento que se aporte la documentación que acredite el cumplimiento de los mencionados requisitos.

Observaciones:

- No requiere convivencia.

- Salvo en el caso de situación de dependencia de carácter permanente de la persona por la que se solicita la reducción, para el resto de casos se deberá solicitar anualmente la prórroga con 3 meses de antelación a la finalización de la reducción de jornada, sin perjuicio de la obligación de comunicar de forma inmediata cualquier variación de las circunstancias que determinaron la reducción. El órgano competente para resolver valorará la necesidad de que la persona interesada aporte de nuevo la documentación inicial que motivó la concesión en función de las circunstancias concurrentes en cada caso, o solicitará ante la Inspección Médica los informes que considere oportunos.

VI - REDUCCIONES DE JORNADA DE UNA HORA SIN DEDUCCIÓN DE RETRIBUCIONES

4. 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.

Norma reguladora: Artículo 7.4.a)

Órgano que resuelve: El órgano competente en materia de personal de la conselleria o del organismo autónomo en que desempeñe sus funciones.

Documentación acreditativa:

Grado de parentesco y relación familiar:

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

Especial dedicación: Alguno de los siguientes documentos:

- Informe del inspector/a médico de zona o, si el tratamiento se recibe en el hospital, el informe expedido por el facultativo responsable del o la paciente, en el que conste que requiere tratamiento, atención, cuidados o asistencia continuada por terceras personas.

- Informe de los servicios sociales en el que conste que la persona por la que se solicita la reducción de jornada requiere tratamiento, atención, cuidados o asistencia continuada por terceras personas.

- Resolución sobre el reconocimiento de la situación de dependencia de la persona por la que se solicita la reducción de jornada.

Tener a su cargo: Declaración responsable sobre la necesidad de solicitar la reducción de jornada de trabajo para prestar personalmente su asistencia o cuidados a un familiar, por no poder ser atendido por otras personas o familiares, ya sea en su domicilio o en una residencia.

No obstante, el órgano competente en materia de personal podrá requerir en cualquier momento que se aporte la documentación que acredite el cumplimiento de los mencionados requisitos.

Observaciones:

- No requiere convivencia

- Salvo en el caso de situación de dependencia de carácter permanente de la persona por la que se solicita la reducción, para el resto de casos se deberá solicitar anualmente la prórroga con 3 meses de antelación a la finalización de la reducción de jornada, sin perjuicio de la obligación de comunicar de forma inmediata cualquier variación de las circunstancias que determinaron la reducción. El órgano competente para resolver valorará la necesidad de que la persona interesada aporte de nuevo la documentación inicial que motivó la concesión en función de las circunstancias concurrentes en cada caso, o solicitará ante la Inspección Médica los informes que considere oportunos.

II. MODIFICACIÓN DE LA CIRCULAR 8/2019

I. PERMISOS

Permiso por nacimiento para la madre biológica (artículo 24).

Supuesto de hecho:

Dar a luz (incluidos los alumbramientos que tengan lugar tras más de 180 días de vida fetal, con independencia de que el feto nazca vivo o muerto).

Persona que lo disfruta:

La madre biológica

Órgano al que deberá comunicarse:

El órgano competente en materia de personal de la conselleria o del organismo en el que preste servicios.

Duración:

El permiso tendrá una duración de 16 semanas con la siguiente distribución:

- 6 semanas obligatorias, ininterrumpidas y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto.

- Las 10 semanas restantes (o las que correspondan en los supuestos de ampliación del permiso), a jornada completa o parcial:

- De manera continuada a las 6 semanas de descanso obligatorio.
- De manera interrumpida, solo en el caso de que ambos progenitores trabajen, en cuyo caso, debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias hasta que el hijo o la hija cumpla 12 meses de edad.

Para cada periodo de disfrute interrumpido se requiere un preaviso de 15 días y deberá disfrutarse por semanas completas, entendidas como periodos de siete días naturales consecutivos, que podrán coincidir de lunes a domingo, ambos inclusive, o no.

Ampliaciones de la duración del permiso

- 1 semana más por cada hijo o hija, a partir del segundo, en caso de nacimiento múltiple.
- 1 semana más por cada hijo o hija con discapacidad.

En el caso de familias monoparentales se tendrá derecho al disfrute de dos semanas, por cada hijo o hija, a partir del segundo, o con discapacidad (criterio INSS).

• En los casos de parto prematuro y aquellos supuestos en los que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, la prestación se podrá ampliar en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales (a tal efecto, se tendrán en cuenta los internamientos hospitalarios iniciados durante los treinta días naturales siguientes al parto).

A la duración prevista en los supuestos de parto múltiple se acumulará, en su caso, la duración adicional por discapacidad de cada hijo, así como el período de ampliación que corresponda en casos de hospitalización del neonato a continuación del parto. No obstante, no procederá acumular los períodos de hospitalización de cada uno de los hijos o hijas cuando dichos períodos hubieran sido simultáneos.

Documentación acreditativa:

- Libro de familia, certificado de nacimiento o informe de maternidad expedido por médico o médica competente.
- Para acreditar la condición de discapacidad del hijo o hija se admitirá como documentación acreditativa un informe médico en el que se haga constar la discapacidad o su posible existencia.
- En los casos de parto prematuro y aquellos supuestos en los que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto: Justificante de hospitalización y, a su finalización, informe de alta.
- Familia monoparental: Título de familia monoparental expedido por el órgano competente.
- La persona interesada solicitará al órgano competente en materia de personal de la conselleria u organismo autónomo el certificado de empresa que se exige para la tramitación ante el INSS del reconocimiento de la correspondiente prestación, debiendo aportar posteriormente, y a la mayor brevedad posible, una copia de la solicitud presentada ante el INSS para su correspondiente incidencia en nómina.

Observaciones

- En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o de la parte que le reste a ese permiso.
- En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo 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.
- Desaparece la cesión de la maternidad por parte de la madre al otro progenitor, así como la posibilidad de inicio del permiso antes de la fecha probable del parto.
- Cómputo del tiempo como de servicio efectivo y derecho a la prestación económica de la Seguridad Social que corresponda.
- La empleada pública que haya hecho uso de este permiso tendrá derecho, una vez finalizado, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no le resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.
- Una vez finalizado el período de descanso obligatorio de 6 semanas posteriores al parto se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.
- Cuando el disfrute de este permiso impida iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional este se viera interrumpido por sobrevenir dicha situación, este periodo se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado

Permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente (artículo 25).

Supuesto de hecho:

Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, de un niño o niña.

Persona que lo disfruta:

- El personal empleado público
- Cuando sean dos personas las adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras, una de ellas tendrá derecho a este permiso y la otra al que corresponde a la otra persona progenitora en caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Órgano al que deberá comunicarse:

- El órgano competente en materia de personal de la conselleria u organismo en el que preste servicios.

Duración:

Tendrá una duración de 16 semanas

La distribución de estas 16 semanas es la siguiente:

- 6 semanas obligatorias, ininterrumpidas y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento.
- Las 10 semanas restantes (o las que correspondan en los supuestos de ampliación del permiso), a jornada completa o parcial, a disfrutar:
 - De manera continuada a las seis semanas de descanso obligatorio.
 - De manera interrumpida, solo en el caso de que ambos progenitores trabajen, en cuyo caso, debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias y dentro de los 12 meses a contar desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Para cada periodo de disfrute interrumpido se requiere un preaviso de 15 días y deberá disfrutarse por semanas completas, entendidas como periodos de siete días naturales consecutivos, que podrán coincidir de lunes a domingo, ambos inclusive, o no.

Ampliaciones de la duración del permiso:

- 1 semana más por cada niño o niña, a partir del segundo, en caso de adopción, guarda o acogimiento múltiple.
- 1 semana más por cada niño o niña con discapacidad.
- 1 semana más cuando por las circunstancias y experiencias personales del niño o niña, o por provenir del extranjero, tenga especiales dificultades de inserción social y familiar.

En el caso de familias monoparentales se tendrá derecho al disfrute de dos semanas, por cada niño o niña, a partir del segundo, con discapacidad o especiales dificultades de inserción social y familiar, según criterio del INSS.

Documentación acreditativa:

- Resolución de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.
- Para acreditar la condición de discapacidad del niño o niña se admitirá como documentación acreditativa un informe médico en el que se haga constar la discapacidad o su posible existencia, si no se dispone en ese momento de certificado del grado de discapacidad.
- Las especiales dificultades de inserción social y familiar del niño o niña deberán acreditarse mediante informe de los servicios sociales competentes.
- Familia monoparental: Título de familia monoparental expedido por el órgano competente.
- La persona interesada solicitará al órgano competente en materia de personal de la conselleria u organismo autónomo el certificado de empresa que se exige para la tramitación ante el INSS del reconocimiento de la correspondiente prestación, debiendo aportar posteriormente, y a la mayor brevedad posible, una copia de la solicitud presentada ante el INSS para su correspondiente incidencia en nómina.

Observaciones

- Acogimiento temporal: no inferior a un año
- La adopción posterior al acogimiento del mismo menor no generará un nuevo permiso.
- Cómputo del tiempo como de servicio efectivo y derecho a la prestación económica de la Seguridad Social que corresponda.
- El personal que haya hecho uso de este permiso, tendrá derecho, una vez finalizado, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no le resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.
- Una vez finalizado el período de descanso obligatorio de 6 semanas posteriores a la resolución judicial o decisión administrativa se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.
- Cuando el disfrute de este permiso impida iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional este se viera interrumpido por sobrevenir dicha situación, este periodo se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Peculiaridades en los supuestos de adopción o acogimiento internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo al país del adoptado o acogido.

En el supuesto de adopción o acogimiento internacional, las personas adoptantes o acogedoras tendrán derecho:

- A un permiso de hasta dos meses, percibiendo exclusivamente las retribuciones básicas.
- A iniciar el permiso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento hasta 4 semanas

antes de la resolución judicial o administrativa.

Documentación acreditativa:

- Certificado del organismo público competente donde se indique la obligatoriedad de los desplazamientos al país de origen y la duración previsible de los mismos. Posteriormente, se deberá aportar la resolución por la que se constituya la adopción o acogimiento.
- En el caso de no producirse la adopción o acogimiento internacional, deberá aportarse documentación acreditativa en la que se haga constar las circunstancias que lo han impedido.

Disfrute a tiempo parcial de los permisos por nacimiento para la madre biológica, por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, y de la persona progenitora diferente de la madre biológica (artículo 26)

Procedimiento:

1. Solicitud de la persona interesada

- Debe presentarse con una antelación de quince días hábiles ante el órgano competente en materia de personal de la conselleria u organismo.
- Deberá acompañarse de un informe de la persona responsable de la unidad administrativa en que esté destinado, en el que se acredite que quedan debidamente cubiertas las necesidades del servicio.

2. Resolución

- El órgano competente en materia de personal, a la vista de la solicitud y del informe correspondiente, debe resolver con una antelación mínima de 5 días naturales a la fecha de disfrute.
- La falta de resolución expresa en el plazo señalada tendrá efectos estimatorios.

Reglas para el disfrute a tiempo parcial:

- Puede solicitarse tanto al inicio del permiso correspondiente como en un momento posterior.
- Puede extenderse a todo el periodo de duración del permiso o a parte de aquél, salvo a las seis semanas de descanso obligatorio.
- Siempre que lo permitan las necesidades del servicio se concederá a la persona interesada la parte de jornada solicitada, que no podrá ser inferior al 50% de la correspondiente a su jornada ordinaria.
- El periodo de duración del permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice, con el límite máximo de los 12 meses a contar desde la fecha de nacimiento del hijo o hija, de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
- No podrá prestarse servicios extraordinarios fuera de la jornada de trabajo que efectivamente se realice como consecuencia de la concesión del permiso.
- El disfrute del permiso a tiempo parcial será ininterrumpido. Una vez acordado, solo podrá

modificarse mediante nueva resolución, a solicitud de la persona interesada y únicamente por causas relacionadas con su salud o la del menor.

Incompatibilidades:

- El permiso a tiempo parcial será incompatible con el disfrute simultáneo del permiso por lactancia, nacimiento de hijas o hijos prematuros y con la reducción de jornada por razones de guarda legal.

Permiso por lactancia (artículo 27)

Supuesto de hecho:

Lactancia de un hijo o hija menor de 12 meses (incluidos las y los menores de esa edad que estén en guarda con fines de adopción o acogimiento).

Persona que lo disfruta:

Derecho individual del personal empleado público, sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora (pueden disfrutar de este permiso las dos personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras, independientemente de la situación laboral de la otra).

Órgano al que deberá comunicarse:

El competente en materia de personal de la conselleria o del organismo en el que preste servicios.

Duración:

Puede solicitarse hasta que la niña o el niño cumpla los 12 meses.

Podrá concederse en alguna de estas modalidades:

- Una hora diaria, que se puede dividir en dos fracciones.
- 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.
- Las jornadas completas en las que, en su caso, se acumule el tiempo anterior, cuando solicite esta modalidad de disfrute del permiso la persona interesada.

Cálculo acumulación de lactancia

- Para obtener el número de días que se pueden acumular, se debe tener en cuenta el número de días efectivos de trabajo, desde la fecha de inicio de su disfrute que se indique en la solicitud, hasta que el menor o la menor cumpla 12 meses. A razón de 1 hora por día obtendremos el tiempo correspondiente (a este número de horas se tendrá que aplicar el factor multiplicativo en caso de parto múltiple).

- Una vez obtenido el número de horas se tendrá que dividir por las horas que estén obligados a realizar diariamente (teniendo en cuenta, además, los supuestos de reducción de jornada o jornadas y horarios especiales) con el fin de obtener el número de jornadas completas.

Día de comienzo del cómputo

El que fije para el inicio de su disfrute la persona interesada, a partir de la finalización del permiso

que le corresponda a la persona solicitante por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica.

Documentación acreditativa:

Libro de familia, certificación del Registro Civil, resolución judicial de adopción o resolución administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento.

Observaciones

- Se concederá una hora diaria más por cada hijo o hija a partir del segundo (o por dos menores de 12 meses en guarda con fines de adopción o acogimiento).
- En la solicitud del permiso deberá indicarse la forma de disfrute. Una vez iniciado el disfrute del permiso de lactancia se podrá solicitar el cambio del modo de hora diaria a la acumulación o viceversa, para lo que se tendrá que recalcular por el órgano competente en materia de personal el tiempo que corresponda, por el periodo que reste desde el momento de cambio del modo de disfrute del permiso hasta que el menor cumpla 12 meses.
- El personal tendrá derecho a disfrutar en su totalidad del permiso acumulado de lactancia aunque con posterioridad sea declarado en la situación administrativa de excedencia por cuidado de hijos o hijas.
- Este permiso es compatible con la reducción de jornada por guarda legal de un menor.
- Cuando el disfrute del permiso acumulado de lactancia a continuación del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica impida iniciar las vacaciones dentro del año natural al que correspondan o se hubieran tenido que interrumpir por este motivo, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Permiso por cuidado de hijo o hija menor afectados por cáncer u otra enfermedad grave (artículo 29).

Se regula en el apartado VIII de la Circular 6/2019 de 3 de mayo relativa a instrucciones para la aplicación de las reducciones de jornada, dado que técnicamente es una reducción de jornada.

Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de hijo o hija (artículo 30)

Supuesto de hecho:

Nacimiento de un hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, temporal o permanente de una niña o de un niño.

Persona que lo disfruta:

La otra persona progenitora diferente de la madre biológica o la otra persona adoptante, guardadora o acogedora que no disfrute del permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Órgano al que deberá comunicarse:
El órgano competente en materia de personal de la conselleria o del organismo en el que preste servicios.
Régimen de aplicación
<p><u>Régimen de aplicación a partir del 2021:</u></p> <p>Tendrá una duración de 16 semanas, con la siguiente distribución:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 6 semanas obligatorias, ininterrumpidas y que deberán disfrutarse inmediatamente después del nacimiento, de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento. <p>Las 10 semanas restantes, a disfrutar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De manera ininterrumpida a continuación de las 6 semanas de descanso obligatorio. - De manera interrumpida, solo en el caso de que ambos progenitores trabajen en cuyo caso, debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias y dentro de los 12 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 de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. <p>Para cada periodo de disfrute interrumpido se requiere un preaviso de 15 días y deberá disfrutarse por semanas completas, entendidas como periodos de siete días naturales consecutivos, que podrán coincidir de lunes a domingo, ambos inclusive, o no.</p> <p>Si se opta por disfrutar de la parte no obligatoria de este permiso con posterioridad a la semana 16 del permiso por nacimiento, adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción de la otra persona progenitora y esta hubiese solicitado la acumulación del tiempo de lactancia en jornadas completas, el disfrute de la parte no obligatoria (diez semanas o las que correspondan por ampliación del permiso) se podrá iniciar cuando finalice el citado periodo acumulado de lactancia.</p> <p><u>Ampliaciones de la duración de la prestación:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 semana más por cada hijo o hija nacido o menor adoptado, en guarda con fines de adopción o acogimiento, a partir del segundo. - 1 semana más en caso de discapacidad del hijo o hija nacido o menor adoptado, en guarda con fines de adopción o acogimiento. - 1 semana más cuando por las circunstancias y experiencias personales del niño o niña adoptado o en acogimiento, o por provenir del extranjero, tenga especiales dificultades de inserción social y familiar. <p>En el caso de familias monoparentales se tendrá derecho al disfrute de dos semanas, por cada hijo o hija, a partir del segundo, con discapacidad o especiales dificultades de inserción social y familiar, según el criterio del INSS.</p> <ul style="list-style-type: none"> - En los casos de parto prematuro y aquellos supuestos en los que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso se podrá ampliar en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales (no aplicable

en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento).

Documentación acreditativa:

- En caso de nacimiento: Libro de familia o certificación de inscripción del nacimiento expedida por el Registro Civil.
- En caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento: Resolución de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.
- Para acreditar la condición de discapacidad del niño o niña se admitirá como documentación acreditativa un informe médico en el que se haga constar la discapacidad o su posible existencia (si no se dispone en ese momento de certificado del grado de discapacidad).
- En los casos de parto prematuro y aquellos supuestos en los que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto: Justificante de hospitalización y, a su finalización, informe de alta.
- Las especiales dificultades de inserción social y familiar del niño o niña deberán acreditarse mediante informe de los servicios sociales competentes.
- Familia monoparental: Título de familia monoparental expedido por el órgano competente.
- La persona interesada solicitará al órgano competente en materia de personal de la conselleria u organismo autónomo el certificado de empresa que se exige para la tramitación ante el INSS del reconocimiento de la correspondiente prestación, debiendo aportar, posteriormente y a la mayor brevedad posible, una copia de la solicitud presentada ante el INSS, para su correspondiente incidencia en nómina.

Observaciones

- En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo 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.
- Cuando el disfrute de este permiso impida iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional este se viera interrumpido por sobrevenir dicha situación, este periodo se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.
- Una vez finalizado el período de descanso obligatorio de 6 semanas posteriores al nacimiento, la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.
- Cómputo del tiempo como de servicio efectivo y derecho a la prestación económica de la Seguridad Social que corresponda.
- El personal que haya hecho uso de este permiso, tendrá derecho, una vez finalizado, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no le resulte menos favorable al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

Permiso por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48 del TREBEP.

Supuesto de hecho:

Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar dentro del segundo grado, por consanguinidad o afinidad.

Persona que lo disfruta:

El personal empleado público.

Órgano al que deberá comunicarse:

El órgano competente en materia de personal de la conselleria o del organismo en el que presta servicios.

Duración:

- 3 días hábiles cuando se solicite por el cónyuge, pareja de hecho o familiar de primer grado, por consanguinidad o afinidad.
- 2 días hábiles cuando se solicite por familiar de segundo grado, por consanguinidad o afinidad.
- 2 días hábiles más, en ambos casos, si el familiar accidentado o enfermo está en distinta localidad (a tal efecto, se tomará como referencia el término municipal de la residencia habitual de la persona solicitante).

Documentación acreditativa:

- El accidente o enfermedad grave, la hospitalización o intervención quirúrgica, podrá acreditarse de alguna de las siguientes formas:
 - Justificante de hospitalización en institución sanitaria o domiciliaria que incluya la duración de la misma.
 - Justificante médico de la intervención quirúrgica sin hospitalización que incluya el periodo de reposo domiciliario.
 - Informe expedido por el facultativo responsable del o la paciente en el que conste la gravedad del accidente o enfermedad.
- La relación de parentesco deberá acreditarse de alguna de las siguientes formas:
 - 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.

Observaciones

- Los días pueden utilizarse seguidos o alternos, siempre que se mantenga la situación que motivó la concesión del permiso.
- Se tendrá derecho a este permiso cada vez que se acredite una nueva situación de gravedad, aportando nuevo informe médico o justificante.

FLEXIBILIDAD HORARIA

Flexibilidad en 1 hora diaria (artículo 14.1)

a) Cuidado directo a personas que requieran especial dedicación. Documentación:

Cuidado directo: aportación de certificado de empadronamiento u otra documentación que acredite fehacientemente la convivencia.

Especial dedicación. Acreditación de alguna de las siguientes maneras:

- Informe del inspector/a médico de zona o, si el tratamiento se recibe en el hospital, el informe expedido por el facultativo responsable del o la paciente, en el que conste que requiere tratamiento, atención, cuidados o asistencia continuada por terceras personas.
- Informe de los servicios sociales en el que conste que la persona por la que se solicita la flexibilidad horaria requiere tratamiento, atención, cuidados o asistencia continuada por terceras personas.
- Resolución sobre el reconocimiento de la situación de dependencia de la persona por la que se solicita la flexibilidad horaria.

b) Cuidado de hijos o hijas, o niños o niñas en acogimiento preadoptivo o permanente, de 14 años o menores de esa edad. Documentación:

Libro de familia, certificado inscripción Registro Civil o resolución de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

c) Tener a su cargo a un familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, o persona legalmente bajo su guarda o custodia, con enfermedad grave, o con un grado de discapacidad igual o superior al 65%. Documentación:

- Relación de parentesco: Libro de familia, certificado del Registro Civil o inscripción en cualquier registro público oficial de uniones de hecho que acredite el grado de parentesco.
- Persona legalmente bajo su guarda o custodia: Resolución judicial que otorgue a la persona solicitante la tutela o curatela, acompañada de la aceptación de los cargos tutelares.
- Tener a su cargo: Declaración responsable sobre la necesidad de solicitar la reducción de su jornada de trabajo para prestar personalmente su asistencia o cuidados a un familiar, por no poder ser atendido por otras personas o familiares, ya sea en su domicilio o en una residencia. No obstante, el órgano competente en materia de personal podrá requerir en cualquier momento que se aporte la documentación que acredite el cumplimiento de los mencionados requisitos.
- Condición de discapacidad: Resolución o certificación oficial del grado de discapacidad igual o superior al 65% expedida por la conselleria competente en la materia o, en su caso, órgano equivalente de otras administraciones públicas.
- Enfermedad grave, de alguna de las siguientes maneras:
- Justificante hospitalización en institución sanitaria o domiciliaria.

- Justificante médico de la intervención quirúrgica sin hospitalización que incluya el periodo de reposo domiciliario.

- Informe expedido por el facultativo responsable del paciente en el que conste la gravedad de la enfermedad cuando no exista hospitalización.

d) Empleadas públicas en estado de gestación. Documentación:

Informe expedido por facultativo acreditando de que la mujer está embarazada.

e) Por razón de larga o crónica enfermedad. Documentación:

Certificación de la Unidad de Valoración Médica de Incapacidades de la conselleria competente en materia de sanidad en la que conste que el grado de discapacidad que tiene reconocido la persona interesada o que la enfermedad que padece le impide realizar su jornada completa, así como si es revisable o tiene carácter permanente.

En los casos en que sea revisable deberá ratificarse anualmente por dicha unidad.

Prórroga

En los supuestos previstos en las letras a) y c), salvo en los casos de situación de dependencia con carácter permanente de la persona por la que se solicita la flexibilidad horaria, deberá solicitarse anualmente la prórroga con 3 meses de antelación a su finalización, sin perjuicio de la obligación de comunicar de forma inmediata cualquier variación de las circunstancias que determinaron su concesión.

**III. COMPENSACIÓN ECONÓMICA POR VACACIONES NO DISFRUTADAS.
(ARTÍCULO 50 TREBEP Y 51 DECRETO 42/2019)**

Vacaciones

Con carácter general el período de vacaciones anuales retribuidas del personal funcionario no puede ser sustituido por una cuantía económica, salvo los supuestos previstos en los apartados siguientes.

Renuncia voluntaria

En los casos de renuncia voluntaria deberá garantizarse en todo caso el disfrute de las vacaciones devengadas, teniendo en cuenta lo siguiente:

a) El personal funcionario interino de la Administración de la Generalitat que cese por renuncia antes de completar el año de servicio sin haber podido disfrutar de la parte proporcional de sus vacaciones, tendrá derecho a la compensación económica de las vacaciones no disfrutadas con cargo a la conselleria u organismo en el que hubiera prestado sus servicios, previa certificación expedida por el órgano competente en materia de personal de los días de vacaciones que no ha podido disfrutar con anterioridad a la fecha de su cese.

No obstante lo anterior, cuando el cese del citado personal viniera motivado por un nuevo nombramiento como personal funcionario interino de la Administración de la Generalitat, se computarán los servicios prestados hasta ese momento como personal interino en el puesto de cese a efectos del cálculo del período de vacaciones que le corresponda en el nuevo destino, sin que proceda abono alguno por compensación de los días de vacaciones que no haya podido disfrutar en el anterior destino, previa certificación expedida por el órgano competente en materia de personal de los días de vacaciones que no ha podido disfrutar con anterioridad a la fecha de su cese.

b) El personal funcionario de carrera de otra administración que pase a desempeñar un puesto en la Administración de la Generalitat, tendrá derecho a los días de vacaciones que no haya podido disfrutar por el tiempo trabajado en su anterior destino, aportando la correspondiente certificación de su administración de origen.

Conclusión de la relación de servicios del personal funcionario por causas ajenas a la voluntad de estos.

a) En los casos de conclusión de la relación de servicios del personal funcionario por causas ajenas a la voluntad de estos, tendrán derecho al abono de una compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas, y en particular, en los casos de jubilación por incapacidad permanente o por fallecimiento, hasta un máximo de dieciocho meses según lo previsto en el apartado b).

En estos supuestos, el reconocimiento de la compensación económica de las vacaciones no disfrutadas se realizará de oficio por la conselleria u organismo, previa certificación expedida por el órgano competente en materia de personal del periodo de vacaciones que la persona interesada no ha disfrutado con anterioridad a la fecha de su cese.

b) Los 22 días hábiles de vacaciones que corresponden por haber trabajado un año completo se compensarán económicamente en caso de no haberse podido disfrutar, en todo o en parte, en proporción al tiempo trabajado durante el año natural correspondiente, teniendo en cuenta los

siguientes criterios:

- Cuando las situaciones de incapacidad temporal, permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, se tendrá derecho a la compensación económica por los citados periodos de vacaciones no disfrutadas antes de la conclusión de la relación de servicios, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

- Cuando la licencia por interés particular disfrutada durante el año natural, o la suma de las mismas, coincida con un mes natural o lo supere, deberá descontarse de la compensación económica de las vacaciones anuales el tiempo proporcional de la citada licencia.

Idéntico criterio se aplicará para las licencias por enfermedad de familiares o cualquier persona que legalmente se encuentre bajo su guarda o custodia que se hayan disfrutado durante el año natural.

- En cuanto a los días adicionales de vacaciones por antigüedad, se podrán disfrutar desde el día siguiente al del cumplimiento de los correspondientes años de servicio, por lo que no se aplicará para su compensación económica el criterio de proporcionalidad previsto para los 22 días hábiles de vacaciones, sino que deberán computarse en su totalidad caso de no haberse disfrutado.