

CIRCULAR 6/2021 DE LA DIRECCIÓ GENERAL DE FUNCIO PÚBLICA PER LA QUAL ES MODIFIQUEN LES CIRCULARS 6/2019 I 8/2019, DICTADES PER A L'APLICACIÓ DEL DECRET 42/2019, DE 22 DE MARÇ, DEL CONSELL, DE REGULACIÓ DE LES CONDICIONS DE TREBALL DEL PERSONAL FUNCIONARI DE LA GENERALITAT.

ÍNDEX

INTRODUCCIÓ

I. MODIFICACIÓ DE LA CIRCULAR 6/2019

Reducció de jornada per tindre al seu càrrec al cònjuge o parella de fet o un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que requerisca especial dedicació.

II. MODIFICACIÓ DE LA CIRCULAR 8/2019

1. Permís per naixement per a la mare biològica.
2. Permís per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent.
3. Gaudi a temps parcial dels permisos per naixement per a la mare biològica, per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, i de la persona progenitora diferent de la mare biològica.
4. Permís per lactància.
5. Permís per cura de fill o filla menor afectats per càncer o una altra malaltia greu
6. Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció de fill o filla.
7. Flexibilitat en 1 hora diària.

III. COMPENSACIÓ ECONÒMICA DE VACANCES

INTRODUCCIÓ

Mitjançant el Decret 42/2019, de 22 de març, del Consell, de regulació de les condicions de treball del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat, es va aprovar el nou marc jurídic regulador dels permisos i llicències del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat.

Amb posterioritat a la seua publicació i amb la finalitat d'establir una sèrie de criteris que asseguraren l'aplicació homogènia de la regulació a tot el personal de l'Administració de la Generalitat, es van dictar les Circulars 6/2019 de 3 de maig, per la qual es dicten instruccions per a l'aplicació de les reduccions de jornada, i 8/2019 de 31 de maig, per la qual es dicten instruccions en relació amb els permisos, llicències i flexibilitat horària.

Recentment, la disposició final trentena setena de la Llei 11/2020, de 30 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2021, amb efectes d'1 de gener de 2021, ha modificat els articles 48, 49 i 50 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic (TREBEP). Aquesta modificació afecta els permisos per defunció, accident o malaltia greu, el permís per lactància d'una filla o fill menor de 12 mesos, el permís per naixement per a la mare biològica, el permís per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció, o acolliment, tant temporal com permanent, el permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o filla i a les vacances del personal funcionari públic.

L'aprovació d'aquesta modificació del TREBEP obliga a la present revisió de les circulars 6 i 8 citades per a adaptar el seu contingut a les noves previsions de la normativa bàsica. Així mateix, el temps transcorregut des que es van dictar ha posat de manifest determinades qüestions relatives a la seua aplicació pràctica susceptibles de millora, bé mitjançant una redacció que aclarisca alguns extrems que l'experiència ha demostrat que no van quedar prou clars en la primera versió, bé mitjançant la incorporació de nous criteris que vinguen a solucionar determinats problemes no contemplats aleshores. Per a això s'ha tingut en compte l'experiència acumulada pels òrgans gestors, així com les aportacions, suggeriments i propostes realitzades per les sotssecretaries i unitats responsables de personal en resposta a la sol·licitud efectuada des de la Direcció General de Funció Pública amb caràcter previ a la redacció de la present actualització de les circulars. Resultat de tot aqueix procés d'elaboració, posada en pràctica, modificació i actualització de criteris és el present document, que pretén ser una eina de fàcil comprensió que vinga a ajudar als gestors de personal en l'aplicació homogènia del Decret 42/2019.

El director general de Funció Pública

I. MODIFICACIÓ DE LA CIRCULAR 6/2019

REDUCCIONS DE JORNADA

I - DE FINS A LA MEITAT DE LA JORNADA AMB DISMINUCIÓ PROPORCIONAL DE RETRIBUCIONS

4. Per tindre a càrrec seu al cònjuge o parella de fet o un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que requerisca especial dedicació.

Norma reguladora: Article 7.1.b)

Òrgan que resol: Direcció General competent en matèria de funció pública.

Documentació acreditativa:

Grau de parentiu i relació familiar:

- Llibre de família corresponent, certificació del Registre Civil o inscripció en qualsevol registre públic oficial d'unions de fet que acredite el grau de parentiu o la relació familiar.

Especial dedicació: Algun dels següents documents:

- Informe de l'inspector mèdic de zona o, si el tractament es rep a l'hospital, l'informe expedit pel facultatiu responsable del o la pacient, en el qual conste que requereix tractament, atenció, cures o assistència continuada per terceres persones.

- Informe dels serveis socials en el qual conste que la persona per la qual se sol·licita la reducció de jornada requereix tractament, atenció, cures o assistència continuada per terceres persones.

- Resolució sobre el reconeixement de la situació de dependència de la persona per la qual se sol·licita la reducció de jornada.

Tindre a càrrec seu: Declaració responsable sobre la necessitat de sol·licitar la reducció de jornada de treball per a prestar personalment la seua assistència o cures a un familiar, per no poder ser atés per altres persones o familiars, ja siga en el seu domicili o en una residència.

No obstant això, l'òrgan competent en matèria de personal podrà requerir en qualsevol moment que s'aporte la documentació que acredite el compliment dels esmentats requisits.

Observacions:

- No requereix convivència.

- Excepte en el cas de situació de dependència de caràcter permanent de la persona per la qual se sol·licita la reducció, per a la resta de casos s'haurà de sol·licitar anualment la pròrroga amb 3 mesos d'antelació a la finalització de la reducció de jornada, sense perjudici de l'obligació de comunicar de manera immediata qualsevol variació de les circumstàncies que van determinar la reducció. L'òrgan competent per a resoldre valorarà la necessitat que la persona interessada aporte de nou la documentació inicial que va motivar la concessió en funció de les circumstàncies concurrents en cada cas, o sol·licitarà davant la Inspecció Mèdica els informes que considere oportuns.

VI - REDUCCIONS DE JORNADA D'UNA HORA SENSE DEDUCCIÓ DE RETRIBUCIONS

4. Per tindre a càrrec seu al cònjuge o parella de fet o un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que requerisca especial dedicació.

Norma reguladora:	Article 7.4.a)
Òrgan que resol:	L'òrgan competent en matèria de personal de la conselleria o de l'organisme autònom en què exercisca les seues funcions.

Documentació acreditativa:

Grau de parentiu i relació familiar:

- Llibre de família corresponent, certificació del Registre Civil o inscripció en qualsevol registre públic oficial d'unions de fet que acredite el grau de parentiu o la relació familiar.

Especial dedicació: Algun dels següents documents:

- Informe de l'inspector/a mèdic de zona o, si el tractament es rep a l'hospital, l'informe expedit pel facultatiu responsable del o la pacient, en el qual conste que requereix tractament, atenció, cures o assistència continuada per terceres persones.

- Informe dels serveis socials en el qual conste que la persona per la qual se sol·licita la reducció de jornada requereix tractament, atenció, cures o assistència continuada per terceres persones.

- Resolució sobre el reconeixement de la situació de dependència de la persona per la qual se sol·licita la reducció de jornada.

Tindre a càrrec seu: Declaració responsable sobre la necessitat de sol·licitar la reducció de jornada de treball per a prestar personalment la seua assistència o cures a un familiar, per no poder ser atés per altres persones o familiars, ja siga en el seu domicili o en una residència.

No obstant això, l'òrgan competent en matèria de personal podrà requerir en qualsevol moment que s'aporte la documentació que acredite el compliment dels esmentats requisits.

Observacions:

- No requereix convivència

- Excepte en el cas de situació de dependència de caràcter permanent de la persona per la qual se sol·licita la reducció, per a la resta de casos s'haurà de sol·licitar anualment la pròrroga amb 3 mesos d'antelació a la finalització de la reducció de jornada, sense perjudici de l'obligació de comunicar de manera immediata qualsevol variació de les circumstàncies que van determinar la reducció. L'òrgan competent per a resoldre valorarà la necessitat que la persona interessada aporte de nou la documentació inicial que va motivar la concessió en funció de les circumstàncies concurrents en cada cas, o sol·licitarà davant la Inspecció Mèdica els informes que considere oportuns.

II. MODIFICACIÓ DE LA CIRCULAR 8/2019

I. PERMISOS

Permís per naixement per a la mare biològica (article 24).

Supòsit de fet:

Donar a llum (inclosos els parts que tinguen lloc després de més de 180 dies de vida fetal, amb independència que el fetus nasca viu o mort).

Persona que el gaudeix:

La mare biològica

Òrgan al qual haurà de comunicar-se:

L'òrgan competent en matèria de personal de la conselleria o de l'organisme en el qual preste serveis.

Durada:

El permís tindrà una durada de 16 setmanes amb la distribució següent:

- 6 setmanes obligatòries, ininterrompudes i que hauran de gaudir-se a jornada completa immediatament després del part.

- Les 10 setmanes restants (o les que corresponguen en els supòsits d'ampliació del permís), a jornada completa o parcial:

- De manera continuada al cap de les 6 setmanes de descans obligatori.
- De manera interrompuda, només en el cas que tots dos progenitors treballen, i en aquest cas, ha de ser en períodes setmanals (acumulats o independents) des de la finalització de les 6 setmanes obligatòries fins que el fill o la filla complisca 12 mesos d'edat.

Per a cada període de gaudi interromput es requereix un preavís de 15 dies i haurà de gaudir-se per setmanes completes, enteses com a períodes de set dies naturals consecutius, que podran coincidir de dilluns a diumenge, tots dos inclusivament, o no.

Ampliacions de la durada del permís

- 1 setmana més per cada fill o filla, a partir del segon, en cas de naixement múltiple.
- 1 setmana més per cada fill o filla amb discapacitat.

En el cas de famílies monoparentals es tindrà dret al gaudi de dues setmanes per cada fill o filla, a partir del segon, o amb discapacitat (criteri INSS).

• En els casos de part prematur i aquells supòsits en els quals el nounat haja de romandre hospitalitzat a continuació del part, la prestació es podrà ampliar en tants dies com el nascut es trobe hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals (a l'efecte, es tindran en compte els internaments hospitalaris iniciats durant els trenta dies naturals següents al part). A la durada prevista en els supòsits de part múltiple s'acumularà, si fa el cas, la durada addicional

per discapacitat de cada fill, així com el període d'ampliació que corresponga en casos d'hospitalització del nounat a continuació del part. No obstant això, no procedirà acumular els períodes d'hospitalització de cadascun dels fills o filles quan aquests períodes hagueren sigut simultanis.

Documentació acreditativa:

- Llibre de família, certificat de naixement o informe de maternitat expedit per metge o metgessa competent.
- Per a acreditar la condició de discapacitat del fill o filla s'admetrà com a documentació acreditativa un informe mèdic en el qual es faça constar la discapacitat o la seua possible existència.
- En els casos de part prematur i aquells supòsits en els quals el nounat haja de romandre hospitalitzat a continuació del part: Justificant d'hospitalització i, a la seua finalització, informe d'alta.
- Família monoparental: Títol de família monoparental expedit per l'òrgan competent.
- La persona interessada sol·licitarà a l'òrgan competent en matèria de personal de la conselleria o organisme autònom el certificat d'empresa que s'exigeix per a la tramitació davant l'INSS del reconeixement de la corresponent prestació, havent d'aportar posteriorment, i com més prompte millor, una còpia de la sol·licitud presentada davant l'INSS per a la seua corresponent incidència en nòmina.

Observacions

- En cas de defunció de la mare, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o de la part que li reste a aqueix permís.
- En el supòsit de defunció del fill o filla, el període de durada del permís no es veurà reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·licite la reincorporació al lloc de treball.
- Desapareix la cessió de la maternitat per part de la mare a l'altre progenitor, així com la possibilitat d'inici del permís abans de la data probable del part.
- Càmput del temps com de servei efectiu i dret a la prestació econòmica de la Seguretat Social que corresponga.
- L'empleada pública que haja fet ús d'aquest permís tindrà dret, una vegada finalitzat, a reintegrar-se al seu lloc de treball en termes i condicions que no li resulten menys favorables al gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a les quals haguera pogut tindre dret durant la seua absència.
- Una vegada finalitzat el període de descans obligatori de 6 setmanes posteriors al part es podrà participar en els cursos de formació que convoque l'Administració.
- Quan el gaudi d'aquest permís impedisca iniciar el gaudi de les vacances dins de l'any natural al qual corresponguen, o una vegada iniciat el període vacacional aquest fos interromput per sobrevindre aquesta situació, aquest període es podrà gaudir encara que haja acabat l'any natural a què corresponguen, i sempre que no hagen transcorregut més de díhuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagen originat

Permís per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent (article 25).

Supòsit de fet:

Adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, d'un infant.

Persona que el gaudeix:

- El personal empleat públic
- Quan siguin dues persones les adoptants, guardadores amb finalitats d'adopció o acollidores, una d'elles tindrà dret a aquest permís i l'altra al que corresponga a l'altra persona progenitora en cas d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment.

Òrgan al qual haurà de comunicar-se:

L'òrgan competent en matèria de personal de la conselleria o organisme en el qual preste serveis.

Durada:

Tindrà una durada de 16 setmanes

La distribució d'aquestes 16 setmanes és la següent:

- 6 setmanes obligatòries, ininterrompudes i que hauran de gaudir-se a jornada completa immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment.
- Les 10 setmanes restants (o les que corresponguen en els supòsits d'ampliació del permís), a jornada completa o parcial, a gaudir:

- De manera continuada al cap de les sis setmanes de descans obligatori.
- De manera interrompuda, només en el cas que tots dos progenitors treballen, i en aquest cas, ha de ser en períodes setmanals (acumulats o independents) des de la finalització de les 6 setmanes obligatòries i dins dels 12 mesos a comptar des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment.

Per a cada període de gaudi interromput es requereix un preavís de 15 dies i haurà de gaudir-se per setmanes completes, enteses com a períodes de set dies naturals consecutius, que podran coincidir de dilluns a diumenge, tots dos inclusivament, o no.

Ampliacions de la durada del permís:

- 1 setmana més per cada infant, a partir del segon, en cas d'adopció, guarda o acolliment múltiple.
- 1 setmana més per cada infant amb discapacitat.
- 1 setmana més quan per les circumstàncies i experiències personals d'un infant, o per provindre de l'estranger, tinga especials dificultats d'inserció social i familiar.

En el cas de famílies monoparentals es tindrà dret al gaudi de dues setmanes, per cada infant, a partir del segon, amb discapacitat o especials dificultats d'inserció social i familiar, segons criteri

de l'INSS.
Documentació acreditativa:
<ul style="list-style-type: none"> - Resolució d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment. - Per a acreditar la condició de discapacitat de l'infant s'admetrà com a documentació acreditativa un informe mèdic en el qual es faça constar la discapacitat o la seua possible existència, si no es disposa en aqueix moment de certificat del grau de discapacitat. - Les especials dificultats d'inserció social i familiar de l'infant hauran d'acreditar-se mitjançant informe dels serveis socials competents. - Família monoparental: Títol de família monoparental expedit per l'òrgan competent. - La persona interessada sol·licitarà a l'òrgan competent en matèria de personal de la conselleria o organisme autònom el certificat d'empresa que s'exigeix per a la tramitació davant l'INSS del reconeixement de la corresponent prestació, havent d'aportar posteriorment, i com més prompte millor, una còpia de la sol·licitud presentada davant l'INSS per a la seua corresponent incidència en nòmina.
Observacions
<ul style="list-style-type: none"> - Acolliment temporal: no inferior a un any - L'adopció posterior a l'acolliment del mateix menor no generarà un nou permís. - Càmput del temps com de servei efectiu i dret a la prestació econòmica de la Seguretat Social que corresponga. - El personal que haja fet ús d'aquest permís, tindrà dret, una vegada finalitzat, a reintegrar-se al seu lloc de treball en termes i condicions que no li resulten menys favorables al gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a les quals haguera pogut tindre dret durant la seua absència. - Una vegada finalitzat el període de descans obligatori de les 6 setmanes posteriors a la resolució judicial o decisió administrativa es podrà participar en els cursos de formació que convoque l'Administració. - Quan el gaudi d'aquest permís impedisca iniciar el gaudi de les vacances dins de l'any natural al qual corresponguen, o una vegada iniciat el període vacacional aquest fos interromput per sobrevindre aquesta situació, aquest període es podrà gaudir encara que haja acabat l'any natural al fet que corresponguen, i sempre que no hagen transcorregut més de díhuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagen originat.
Peculiaritats en els supòsits d'adopció o acolliment internacional, quan siga necessari el desplaçament previ al país de l'adoptat o acollit.
<p>En el supòsit d'adopció o acolliment internacional, les persones adoptants o acollidores tindran dret:</p> <ul style="list-style-type: none"> - A un permís de fins a dos mesos, percebent exclusivament les retribucions bàsiques. - A iniciar el permís d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment fins a 4 setmanes abans de la resolució judicial o administrativa.

Documentació acreditativa:

- Certificat de l'organisme públic competent on s'indique l'obligatorietat dels desplaçaments al país d'origen i la duració previsible d'aquests. Posteriorment, s'haurà d'aportar la resolució per la qual es constituïska l'adopció o acolliment.
- En el cas de no produir-se l'adopció o acolliment internacional, haurà d'aportar-se documentació acreditativa en la qual es faça constar les circumstàncies que ho han impedit.

Gaudi a temps parcial dels permisos per naixement per a la mare biològica, per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, i de la persona progenitora diferent de la mare biològica (article 26)

Procediment:

1. Sol·licitud de la persona interessada

- Ha de presentar-se amb una antelació de quinze dies hàbils davant l'òrgan competent en matèria de personal de la conselleria o organisme.
- Haurà d'acompanyar-se d'un informe de la persona responsable de la unitat administrativa en què estiga destinat, en el qual s'acredite que queden degudament cobertes les necessitats del servei.

2. Resolució

- L'òrgan competent en matèria de personal, a la vista de la sol·licitud i de l'informe corresponent, ha de resoldre amb una antelació mínima de 5 dies naturals a la data de gaudi.
- La falta de resolució expressa en el termini assenyalada tindrà efectes estimatoris.

Regles per al gaudi a temps parcial:

- Pot sol·licitar-se tant a l'inici del permís corresponent com en un moment posterior.
- Pot estendre's a tot el període de durada del permís o a part d'aquell, tret de les sis setmanes de descans obligatori.
- Sempre que ho permeten les necessitats del servei es concedirà a la persona interessada la part de jornada sol·licitada, que no podrà ser inferior al 50% de la corresponent a la seua jornada ordinària.
- El període de duració del permís s'ampliarà proporcionalment en funció de la jornada de treball que es realitze, amb el límit màxim dels 12 mesos a comptar des de la data de naixement del fill o filla, de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment.
- No podrà prestar-se serveis extraordinaris fora de la jornada de treball que efectivament es realitze a conseqüència de la concessió del permís.
- El gaudi del permís a temps parcial serà ininterromput. Una vegada acordat, només podrà modificar-se mitjançant nova resolució, a sol·licitud de la persona interessada i únicament per causes relacionades amb la seua salut o la del menor.

Incompatibilitats:
- El permís a temps parcial serà incompatible amb el gaudi simultani del permís per lactància, naixement de filles o fills prematurs i amb la reducció de jornada per raons de guarda legal.

Permís per lactància (article 27)
Supòsit de fet:
Lactància d'un fill o filla menor de 12 mesos (inclosos les i els menors d'aqueixa edat que estiguen en guarda amb finalitats d'adopció o acolliment).
Persona que el gaudeix:
Dret individual del personal empleat públic, sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altra persona progenitora, adoptant, guardadora o acollidora (podran gaudir d'aquest permís les dues persones progenitores, adoptants, guardadores o acollidores, independentment de la situació laboral de l'altra).
Òrgan al qual haurà de comunicar-se:
El competent en matèria de personal de la conselleria o de l'organisme en el qual preste serveis.
Durada:
Pot sol·licitar-se fins que l'infant complisca els 12 mesos.
Podrà concedir-se en alguna d'aquestes modalitats:
- Una hora diària, que es pot dividir en dues fraccions.
- Una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada, o en una hora a l'inici o al final de la jornada.
- Les jornades completes en les quals, si fa el cas, s'acumule el temps anterior, quan sol·licite aquesta modalitat de gaudi del permís la persona interessada.
Càlcul acumulació de lactància
- Per a obtenir el nombre de dies que es poden acumular, s'ha de tindre en compte el nombre de dies efectius de treball, des de la data d'inici del seu gaudi que s'indique en la sol·licitud, fins que el menor o la menor complisca 12 mesos. A raó d'1 hora per dia obtindrem el temps corresponent (a aquest nombre d'hores s'haurà d'aplicar el factor multiplicador en cas de part múltiple).
- Una vegada obtingut el nombre d'hores s'haurà de dividir per les hores que estiguen obligats a realitzar diàriament (tenint en compte, a més, els supòsits de reducció de jornada o jornades i horaris especials) amb la finalitat d'obtenir el nombre de jornades completes.
Dia de començament del còmput
El que fixe per a l'inici del seu gaudi la persona interessada, a partir de la finalització del permís que li corresponga a la persona sol·licitant per naixement, adopció, guarda, acolliment o del progenitor diferent de la mare biològica.
Documentació acreditativa:
Llibre de família, certificació del Registre Civil, resolució judicial d'adopció o resolució administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment.

Observacions
<ul style="list-style-type: none"> - Es concedirà una hora diària més per cada fill o filla a partir del segon (o per dos menors de 12 mesos en guarda amb finalitats d'adopció o acolliment). - En la sol·licitud del permís haurà d'indicar-se la forma de gaudi. Una vegada iniciat el gaudi del permís de lactància es podrà sol·licitar el canvi de la manera d'hora diària a l'acumulació o viceversa, per a la qual cosa l'òrgan competent en matèria de personal haurà de recalculat el temps que corresponga, pel període que reste des del moment de canvi de la manera de gaudi del permís fins que el menor compleixi 12 mesos. - El personal tindrà dret a gaudir íntegrament del permís acumulat de lactància encara que amb posterioritat siga declarat en la situació administrativa d'excedència per cura de fills o filles. - Aquest permís és compatible amb la reducció de jornada per guarda legal d'un menor. - Quan el gaudi del permís acumulat de lactància a continuació del permís per naixement, adopció, guarda, acolliment o del progenitor diferent de la mare biològica impedisca iniciar les vacances dins de l'any natural al qual corresponguen o s'hagueren hagut d'interrompre per aquest motiu, el període vacacional es podrà gaudir encara que haja acabat l'any natural, i sempre que no hagen transcorregut més de díhuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagen originat.

Permís per cura de fill o filla menor afectats per càncer o una altra malaltia greu (article 29).
Es regula en l'apartat VIII de la Circular 6/2019, de 3 de maig, relativa a les instruccions per a l'aplicació de les reduccions de jornada, atés que tècnicament és una reducció de jornada.

Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció de fill o filla (article 30)
Supòsit de fet:
Naixement d'un fill o filla, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, temporal o permanent d'un infant.
Persona que el gaudeix:
L'altra persona progenitora diferent de la mare biològica o l'altra persona adoptant, guardadora o acollidora que no gaudisca del permís per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment.
Òrgan al qual haurà de comunicar-se:
L'òrgan competent en matèria de personal de la conselleria o de l'organisme en el qual preste serveis.
Règim d'aplicació
Règim d'aplicació a partir del 2021:
Tindrà una durada de 16 setmanes, amb la distribució següent:

- 6 setmanes obligatòries, ininterrompudes i que hauran de gaudir-se immediatament després del naixement, de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment.

Les 10 setmanes restants, a gaudir:

- De manera ininterrompuda a continuació de les 6 setmanes de descans obligatori.
- De manera interrompuda, només en el cas que tots dos progenitors treballen i en aquest cas, ha de ser en períodes setmanals (acumulats o independents) des de la finalització de les 6 setmanes obligatòries i dins dels 12 mesos a comptar o bé des del naixement del fill o filla, o bé des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment.

Per a cada període de gaudi interromput es requereix un preavís de 15 dies i haurà de gaudir-se per setmanes completes, enteses com a períodes de set dies naturals consecutius, que podran coincidir de dilluns a diumenge, tots dos inclusivament, o no.

Si s'opta per gaudir de la part no obligatòria d'aquest permís amb posterioritat a la setmana 16 del permís per naixement, adopció, acolliment o guarda amb finalitats d'adopció de l'altra persona progenitora i aquesta haguera sol·licitat l'acumulació del temps de lactància en jornades completes, el gaudi de la part no obligatòria (deu setmanes o les que corresponguen per ampliació del permís) es podrà iniciar quan finalitzi el citat període acumulat de lactància.

Ampliacions de la durada de la prestació:

- 1 setmana més per cada fill o filla nascut o menor adoptat, en guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, a partir del segon.
- 1 setmana més en cas de discapacitat del fill o filla nascut o menor adoptat, en guarda amb finalitats d'adopció o acolliment.
- 1 setmana més quan per les circumstàncies i experiències personals de l'infant adoptat o en acolliment, o per provindre de l'estranger, tinga especials dificultats d'inserció social i familiar.

En el cas de famílies monoparentals es tindrà dret al gaudi de dues setmanes, per cada fill o filla, a partir del segon, amb discapacitat o especials dificultats d'inserció social i familiar, segons el criteri de l'INSS.

- En els casos de part prematur i aquells supòsits en els quals el nounat haja de romandre hospitalitzat a continuació del part, el permís es podrà ampliar en tants dies com el nascut es trobe hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals (no aplicable en els supòsits d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment).

Documentació acreditativa:

- En cas de naixement: Llibre de família o certificació d'inscripció del naixement expedida pel Registre Civil.
- En cas d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment: Resolució d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment.

- Per a acreditar la condició de discapacitat de l'infant s'admetrà com a documentació acreditativa un informe mèdic en el qual es faça constar la discapacitat o la seua possible existència (si no es disposa en aqueix moment de certificat del grau de discapacitat).
- En els casos de part prematur i aquells supòsits en els quals el nou-nat haja de romandre hospitalitzat a continuació del part: Justificant d'hospitalització i, a la seua finalització, informe d'alta.
- Les especials dificultats d'inserció social i familiar de l'infant hauran d'acreditar-se mitjançant informe dels serveis socials competents.
- Família monoparental: Títol de família monoparental expedit per l'òrgan competent.
- La persona interessada sol·licitarà a l'òrgan competent en matèria de personal de la conselleria o organisme autònom el certificat d'empresa que s'exigeix per a la tramitació davant l'INSS del reconeixement de la corresponent prestació, havent d'aportar, posteriorment i com més prompte millor, una còpia de la sol·licitud presentada davant l'INSS, per a la seua corresponent incidència en nòmina.

Observacions

- En el supòsit de defunció del fill o filla, el període de durada del permís no es veurà reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·licite la reincorporació al lloc de treball.
- Quan el gaudi d'aquest permís impedisca iniciar el gaudi de les vacances dins de l'any natural al qual corresponguen, o una vegada iniciat el període vacacional aquest fos interromput per sobrevindre aquesta situació, aquest període es podrà gaudir encara que haja acabat l'any natural al fet que corresponguen, i sempre que no hagen transcorregut més de díhuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagen originat.
- Una vegada finalitzat el període de descans obligatori de les 6 setmanes posteriors al naixement, la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, es podrà participar en els cursos de formació que convoque l'Administració.
- Càmput del temps com de servei efectiu i dret a la prestació econòmica de la Seguretat Social que corresponga.
- El personal que haja fet ús d'aquest permís, tindrà dret, una vegada finalitzat, a reintegrar-se al seu lloc de treball en termes i condicions que no li resulte menys favorable al gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a les quals haguera pogut tindre dret durant la seua absència.

Permís per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precise de repòs domiciliari, de conformitat amb el que es disposa en l'article 48 del TREBEP.

Supòsit de fet:

Accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precise de repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o d'un familiar dins del segon grau, per consanguinitat o afinitat.

Persona que el gaudeix:

El personal empleat públic.

Òrgan al qual haurà de comunicar-se:

L'òrgan competent en matèria de personal de la conselleria o de l'organisme en el qual presta serveis.

Durada:

- 3 dies hàbils quan se sol·licite pel cònjuge, parella de fet o familiar de primer grau, per consanguinitat o afinitat.

- 2 dies hàbils quan se sol·licite per familiar de segon grau, per consanguinitat o afinitat.

- 2 dies hàbils més, en tots dos casos, si el familiar accidentat o malalt està en diferent localitat (a aquest efecte, es prendrà com a referència el terme municipal de la residència habitual de la persona sol·licitant).

Documentació acreditativa:

- L'accident o malaltia greu, l'hospitalització o intervenció quirúrgica, podrà acreditar-se d'alguna de les següents formes:

- Justificant d'hospitalització en institució sanitària o domiciliària que incloga la durada d'aquesta.
- Justificant mèdic de la intervenció quirúrgica sense hospitalització que incloga el període de repòs domiciliari.
- Informe expedit pel facultatiu responsable del o la pacient en el qual conste la gravetat de l'accident o malaltia.

- La relació de parentiu haurà d'acreditar-se d'alguna de les següents formes:

- Llibre de família, certificació del Registre Civil o bé la inscripció en qualsevol registre públic oficial d'unions de fet, que acredite el grau de parentiu.

Observacions

- Els dies poden utilitzar-se seguits o alterns, sempre que es mantinga la situació que va motivar la concessió del permís.

- Es tindrà dret a aquest permís cada vegada que s'acredite una nova situació de gravetat, aportant nou informe mèdic o justificant.

FLEXIBILITAT HORÀRIA

Flexibilitat en 1 hora diària (article 14.1)

a) Cura directa a persones que requerisquen especial dedicació. Documentació:

Cura directa: aportació de certificat d'empadronament o una altra documentació que acredite fefaentment la convivència.

Especial dedicació. Acreditació d'alguna de les maneres següents:

- Informe de l'inspector/a mèdic de zona o, si el tractament es rep a l'hospital, l'informe expedit pel facultatiu responsable del o la pacient, en el qual conste que requereix tractament, atenció, cures o assistència continuada per terceres persones.
- Informe dels serveis socials en el qual conste que la persona per la qual se sol·licita la flexibilitat horària requereix tractament, atenció, cures o assistència continuada per terceres persones.
- Resolució sobre el reconeixement de la situació de dependència de la persona per la qual se sol·licita la flexibilitat horària.

b) Cura de fills o filles, o infants en acolliment preadoptiu o permanent, de 14 anys o menors d'aqueixa edat. Documentació:

Llibre de família, certificat inscripció Registre Civil o resolució d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment.

c) Tindre a càrrec seu a un familiar fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, o persona legalment sota la seua guarda o custòdia, amb malaltia greu, o amb un grau de discapacitat igual o superior al 65%. Documentació:

- Relació de parentiu: Llibre de família, certificat del Registre Civil o inscripció en qualsevol registre públic oficial d'unions de fet que acredite el grau de parentiu.

- Persona legalment sota la seua guarda o custòdia: Resolució judicial que atorgue a la persona sol·licitant la tutela o curatela, acompanyada de l'acceptació dels càrrecs tutelars.

- Tindre a càrrec seu: Declaració responsable sobre la necessitat de sol·licitar la reducció de la seua jornada de treball per a prestar personalment la seua assistència o cures a un familiar, per no poder ser atés per altres persones o familiars, ja siga en el seu domicili o en una residència. No obstant això, l'òrgan competent en matèria de personal podrà requerir en qualsevol moment que s'aporte la documentació que acredite el compliment dels esmentats requisits.

- Condicció de discapacitat: Resolució o certificació oficial del grau de discapacitat igual o superior al 65% expedida per la conselleria competent en la matèria o, en el seu cas, òrgan equivalent d'altres administracions públiques.

- Malaltia greu, d'alguna de les següents maneres:

- Justificant hospitalització en institució sanitària o domiciliària.

- Justificant mèdic de la intervenció quirúrgica sense hospitalització que incloga el període de

repòs domiciliari.

- Informe expedit pel facultatiu responsable del pacient en el qual conste la gravetat de la malaltia quan no existisca hospitalització.

d) Empleades públiques en estat de gestació. Documentació:

Informe expedit per facultatiu acreditant que la dona està embarassada.

e) Per raó de llarga o crònica malaltia. Documentació:

Certificació de la Unitat de Valoració Mèdica d'Incapacitats de la conselleria competent en matèria de sanitat en la que conste que el grau de discapacitat que té reconegut la persona interessada o que la malaltia que pateix li impedeix realitzar la seua jornada completa, així com si és revisable o té caràcter permanent.

En els casos en què siga revisable haurà de ratificar-se anualment per aquesta unitat.

Pròrroga

En els supòsits previstos en les lletres a) i c), excepte en els casos de situació de dependència amb caràcter permanent de la persona per la qual se sol·licita la flexibilitat horària, haurà de sol·licitar-se anualment la pròrroga amb 3 mesos d'antelació a la seua finalització, sense perjudici de l'obligació de comunicar de manera immediata qualsevol variació de les circumstàncies que van determinar la seua concessió.

**III. COMPENSACIÓ ECONÒMICA PER VACANCES NO GAUDIDES.
(ARTICLE 50 TREBEP I 51 DECRET 42/2019.)**

Vacances

Amb caràcter general, el període de vacances anuals retribuïdes del personal funcionari no pot ser substituït per una quantia econòmica, excepte els supòsits previstos en els apartats següents.

Renúncia voluntària

En els casos de renúncia voluntària haurà de garantir-se en tot cas el gaudi de les vacances meritades, tenint en compte el següent:

a) El personal funcionari interí de l'Administració de la Generalitat que cesse per renúncia abans de completar l'any de servei sense haver pogut gaudir de la part proporcional de les seues vacances, tindrà dret a la compensació econòmica de les vacances no gaudides amb càrrec a la conselleria o organisme en el qual haguera prestat els seus serveis, prèvia certificació expedida per l'òrgan competent en matèria de personal dels dies de vacances que no ha pogut gaudir amb anterioritat a la data del seu cessament.

No obstant l'anterior, quan el cessament del citat personal vinguera motivat per un nou nomenament com a personal funcionari interí de l'Administració de la Generalitat, es computaran els serveis prestats fins a aqueix moment com a personal interí en el lloc de cessament, a l'efecte del càlcul del període de vacances que li corresponga en el nou destí, sense que escaiga cap abonament per compensació dels dies de vacances que no haja pogut gaudir en l'anterior destí, prèvia certificació expedida per l'òrgan competent en matèria de personal dels dies de vacances que no ha pogut gaudir amb anterioritat a la data del seu cessament.

b) El personal funcionari de carrera d'una altra administració que passe a exercir un lloc en l'Administració de la Generalitat, tindrà dret als dies de vacances que no haja pogut gaudir pel temps treballat en la seua anterior destinació, aportant la corresponent certificació de la seua administració d'origen.

Conclusió de la relació de serveis del personal funcionari per causes alienes a la voluntat d'aquests.

a) En els casos de conclusió de la relació de serveis del personal funcionari per causes alienes a la voluntat d'aquests, tindran dret a l'abonament d'una compensació econòmica per les vacances meritades i no gaudides, i en particular, en els casos de jubilació per incapacitat permanent o per defunció, fins a un màxim de díhuit mesos segons el que es preveu en l'apartat b).

En aquests supòsits, el reconeixement de la compensació econòmica de les vacances no gaudides es realitzarà d'ofici per la conselleria o organisme, prèvia certificació expedida per l'òrgan competent en matèria de personal del període de vacances que la persona interessada no ha gaudit amb anterioritat a la data del seu cessament.

b) Els 22 dies hàbils de vacances que corresponen per haver treballat un any complet es compensaran econòmicament en cas de no haver-se pogut gaudir, en tot o en part, en proporció al temps treballat durant l'any natural corresponent, tenint en compte els criteris següents:

- Quan les situacions d'incapacitat temporal, permís per naixement, adopció, guarda amb

finalitats d'adopció o acolliment, impedisquen iniciar el gaudi de les vacances dins de l'any natural al qual corresponguen, o una vegada iniciat el període vacacional sobrevinguera una d'aquestes situacions, es tindrà dret a la compensació econòmica pels citats períodes de vacances no gaudides abans de la conclusió de la relació de serveis, sempre que no hagen transcorregut més de díhuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagen originat.

- Quan la llicència per interés particular gaudida durant l'any natural, o la suma d'aquestes, coincidisca amb un mes natural o el supere, haurà de descomptar-se de la compensació econòmica de les vacances anuals el temps proporcional de la citada llicència.

Idèntic criteri s'aplicarà per a les llicències per malaltia de familiars o qualsevol persona que legalment es trobe sota la seua guarda o custòdia que s'hagen gaudit durant l'any natural.

- Quant als dies addicionals de vacances per antiguitat, es podran gaudir des de l'endemà del compliment dels corresponents anys de servei, per la qual cosa no s'aplicarà per a la seua compensació econòmica el criteri de proporcionalitat previst per als 22 dies hàbils de vacances, sinó que hauran de computar-se íntegrament en cas de no haver-se gaudit.