



SEGURTASUN SAILA

Administrazio eta Zerbitzuen
Sailburuordetza
Giza Baliabideen Zuzendaritza

DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD

Viceconsejería de Administración
y Servicios
Dirección de Recursos Humanos

Colectivo:

ERTZAINITZA

Instrucción Dirección RRHH aprobatoria:

09/06/2021

Fecha entrada en vigor:

10/06/2021

Grupo de Procedimientos Administrativos:

Grupo 3 –PERMISOS

Código:

P03320

Versión:

5.0

Título:

**PERMISO POR NACIMIENTO PARA LA PERSONA
PROGENITORA DIFERENTE DE LA MADRE BIOLÓGICA**



P03320	PERMISO POR NACIMIENTO PARA LA PERSONA PROGENITORA DISTINTA DE LA MADRE BIOLÓGICA	Fecha Instrucción D.RR.HH.: 09/06/2021
		Fecha inicio vigor: 10/06/2021
		Versión: 5.0 Página: 2/10

ÍNDICE

1. OBJETO
2. SUPUESTOS DE DISFRUTE
3. CRITERIOS DE APLICACIÓN
4. SUPUESTOS DE AMPLIACIÓN
5. OTROS PERMISOS
6. TRAMITACIÓN
- DOCUMENTACIÓN
7. ATENCIÓN DE CONSULTAS Y CANALIZACIÓN DE INCIDENCIAS
8. RECURSOS
9. NORMATIVA
10. HISTÓRICO DE VERSIONES
11. DOCUMENTOS ASOCIADOS

Documentos asociados:

S472/2: Modelo de solicitud



P03320	PERMISO POR NACIMIENTO PARA LA PERSONA PROGENITORA DISTINTA DE LA MADRE BIOLÓGICA	Fecha Instrucción D.RR.HH.: 09/06/2021	
		Fecha inicio vigor: 10/06/2021	
		Versión: 5.0	Página: 3/10

1. OBJETO

El objeto del presente procedimiento es establecer las condiciones y requisitos que han de cumplirse para el ejercicio del derecho a disfrutar del permiso para la persona progenitora distinta de la madre biológica, en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de uno/a o más hijos/as, recogidos en el Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo del personal de la Ertzaintza.

2. SUPUESTOS DE DISFRUTE

El permiso para persona progenitora distinta de la madre biológica podrá ser disfrutado de acuerdo a los siguientes supuestos:

- En caso de nacimiento de hijo/a, la persona progenitora que no sea la titular del permiso por maternidad, será la que podrá ejercitar el derecho a dicho permiso.
- En el caso de familias monoparentales, no habrá lugar a este permiso para persona progenitora distinta de la madre biológica. Solamente existirá el derecho al disfrute del permiso por maternidad, o en su caso adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija.
- En los casos de guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción, con carácter temporal o permanente. Esta modalidad será desarrollada en un procedimiento específico y tratamiento concreto.

3. CRITERIOS DE APLICACIÓN

Dado que la normativa básica prevé la equiparación con el permiso de la madre biológica por nacimiento en el horizonte del año 2021, en el siguiente cuadro se recogen las duraciones de las semanas obligatorias, las voluntarias y las de mejora, aprobadas:

	Persona progenitora distinto madre biológica, adoptante, guardadora o acogedora	
	2020	2021
1. Parte obligatoria normativa básica	4 semanas	6 semanas
2. Parte voluntaria normativa básica	8 semanas	10 semanas
3. Parte mejorada por ACG	6 semanas	2 semanas

Documentos asociados:

S472/2: Modelo de solicitud



P03320	PERMISO POR NACIMIENTO PARA LA PERSONA PROGENITORA DISTINTA DE LA MADRE BIOLÓGICA	Fecha Instrucción D.RR.HH.: 09/06/2021	
		Fecha inicio vigor: 10/06/2021	
		Versión: 5.0	Página: 4/10

El disfrute de los permisos recogidos en este cuadro es de carácter intransferible y se materializará de la siguiente forma:

1. 4 semanas para el 2020 y 6 semanas en el 2021, respectivamente, se disfrutarán de forma ininterrumpida e inmediatamente posterior a la fecha del nacimiento.
2. El disfrute de las doce semanas restantes podrá hacerse de las siguientes formas:
 - **Ininterrumpidamente** hasta agotar la totalidad de semanas del permiso. Esta modalidad será de aplicación en el caso de que el otro progenitor no trabaje.
 - De forma **interrumpida**. Para el disfrute interrumpido de esta parte del permiso, es requisito imprescindible que ambos progenitores estén trabajando en el momento del nacimiento. El disfrute se hará por períodos de semanas completas (semanas naturales). Para ello, las solicitudes habrán de realizarse con, al menos, quince días de antelación.

El límite de disfrute será en la fecha en que el hijo o la hija alcance la edad de doce meses, iniciándose en alguno de estos momentos:

- bien con posterioridad al periodo de descanso obligatorio para la madre biológica.
- bien con posterioridad a la finalización del permiso de la madre biológica (parte obligatoria, voluntaria, incluidas las semanas de mejora).
- en el caso de que, con posterioridad al permiso por nacimiento, la madre biológica solicitará la acumulación del tiempo de lactancia del hijo o hija en jornadas completas, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las semanas restantes.
En el caso de que la madre hubiera optado por el disfrute del permiso para cuidado de hijo/a menor de 12 meses en la modalidad de hora por día, solamente serán de aplicación los dos primeros puntos de este apartado.

Para el disfrute interrumpido del permiso, es requisito imprescindible que ambos progenitores estén trabajando en el momento del nacimiento.

- **Parte mejorada por AGV**. El disfrute de la parte de mejora deberá efectuarse de forma ininterrumpida inmediatamente posterior a la finalización de la parte voluntaria reconocida, tras la última semana de disfrute de la parte voluntaria de normativa básica, esto es, tras el disfrute de las 12 semanas de la legislación estatal (año 2020) y las dos semanas se disfrutarán de forma consecutiva, tanto si están planificadas de trabajo como si no.

** La parte mejorada por AGV será de 6 semanas para el año 2020 y 2 semanas a partir del año 2021.

Documentos asociados:

S472/2: Modelo de solicitud



P03320	PERMISO POR NACIMIENTO PARA LA PERSONA PROGENITORA DISTINTA DE LA MADRE BIOLÓGICA	Fecha Instrucción D.RR.HH.: 09/06/2021	
		Fecha inicio vigor: 10/06/2021	
		Versión: 5.0	Página: 5/10

La renuncia por parte de la persona adjudicataria al disfrute de la semana o semanas voluntarias que le corresponden, implica la renuncia a todas las que tuviera pendientes.

La fecha del hecho causante será el referente, en todo caso, para la determinación de las semanas de disfrute.

4. SUPUESTOS DE AMPLIACIÓN

Estas 18 semanas de permiso **serán ampliadas** en los siguientes supuestos:

- en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, siendo, una de las semanas a cargo de la Seguridad Social (M5) y la otra a cargo de la empresa (M2)
- en dos semanas en supuestos de discapacidad de los o las menores.

Es decir, en estos casos, la duración del permiso, en lugar de 18 semanas sería de 20 semanas.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el/la neonato/a deba permanecer hospitalizado/a a continuación del parto, el permiso se ampliará en tantos días como el/la neonato/a se encuentre hospitalizado/a, con un máximo de 13 semanas adicionales.

Los trámites necesarios para solicitar tanto la ampliación del permiso como la interrupción del disfrute del mismo, se realizarán ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social, debiendo ser presentada la documentación que éste emita, en la oficina de RR.HH. del centro correspondiente.

A efectos de esta ampliación, serán tenidos en cuenta los internamientos hospitalarios iniciados durante los treinta días naturales siguientes al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, la otra persona progenitora podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso reconocido por normativa básica.

5. OTROS PERMISOS

- 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 semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Documentos asociados:

S472/2: Modelo de solicitud



P03320	PERMISO POR NACIMIENTO PARA LA PERSONA PROGENITORA DISTINTA DE LA MADRE BIOLÓGICA	Fecha Instrucción D.RR.HH.: 09/06/2021	
		Fecha inicio vigor: 10/06/2021	
		Versión: 5.0	Página: 6/10

- Finalizado el periodo de maternidad, la persona podrá solicitar el disfrute del permiso por cuidado de hijo o hija menor de 12 meses, en cualquiera de las modalidades reguladas en el procedimiento.
- Durante este permiso, transcurridas las cuatro primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, en el año 2020 y 6 semanas en el año 2021, respectivamente, se podrá participar en los **cursos de formación** que convoque la Administración.

VACACIONES

El disfrute de las **Vacaciones** previstas en el periodo de duración de este permiso, se producirá tras la finalización del mismo, aun habiendo expirado el año natural a que las mismas correspondan, cuando el disfrute de estos permisos se produzca de forma ininterrumpida y cuando, aun produciéndose de forma interrumpida, no hubiera semanas planificadas de trabajo entre distintos periodos de disfrute.

Se debe tener en cuenta que si el disfrute de la maternidad (o paternidad) tiene como consecuencia la imposibilidad de llevar a cabo el disfrute de la totalidad de los días de vacaciones en el año a que corresponden, el disfrute de las mismas deberá ser inmediato, tras la finalización del disfrute del permiso por nacimiento.

Si el disfrute del permiso con carácter interrumpido fuera a concluir en el año siguiente y aquél se interrumpiera en semanas planificadas de trabajo, se asignará el disfrute de vacaciones a éstas. De forma que, solamente pasarán a ser disfrutadas al año siguiente, las que hubieran sido denegado su disfrute por necesidades del servicio, o no hubiera habido semanas suficientes para el disfrute de la totalidad de las mismas.

En el mismo sentido, cuando el disfrute interrumpido de estos permisos se inicie el año siguiente, no habiendo sido disfrutada la totalidad de las vacaciones en el año anterior, éstas deben ser disfrutadas en las primeras semanas planificadas de prestación efectiva de trabajo, antes de la conclusión del permiso, si las hubiera. En el supuesto de que quedarán semanas de vacaciones del año anterior pendientes de disfrute a la conclusión del permiso maternidad/paternidad, deberán ser disfrutadas en las semanas planificadas de trabajo inmediatamente tras ésta.

Si al finalizar el disfrute del permiso de maternidad/paternidad quedaran vacaciones pendientes del año anterior, se producirá el disfrute de las vacaciones inmediatamente tras la conclusión de aquél y después el disfrute del permiso por cuidado de hijo/a menor de doce meses (lactancia).

6. TRAMITACIÓN

- Este permiso no podrá ser demorado ni denegado, si bien siempre requerirá comunicación a la Jefatura de Unidad, salvo causas excepcionales, en que será justificado con posterioridad.

Documentos asociados:

S472/2: Modelo de solicitud



P03320	PERMISO POR NACIMIENTO PARA LA PERSONA PROGENITORA DISTINTA DE LA MADRE BIOLÓGICA	Fecha Instrucción D.RR.HH.: 09/06/2021	
		Fecha inicio vigor: 10/06/2021	
		Versión: 5.0	Página: 7/10

- El personal funcionario presentará en la oficina de SAAS de su centro de trabajo la solicitud de permiso **S472/2** debidamente cumplimentada, detallando, por lo menos, las fechas de disfrute obligatorio del mismo.
- **SAAS del centro grabará en Eizu** el absentismo correspondiente.
- SAAS del centro informará, vía Outlook, al Área de Gestión y Administración Ertzaintza los periodos de permiso solicitados y ésta, a su vez, los comunicará al INSS. A partir de este momento, la persona interesada puede ponerse en contacto con el INSS para sus gestiones.
- En el supuesto de disfrute interrumpido, para solicitar los períodos posteriores al obligatorio, se procederá de la siguiente manera:
 - El personal, con una antelación de 15 días, deberá presentar la nueva solicitud de la semana o semanas que desea disfrutar en la oficina de SAAS de su centro.
 - **SAAS grabará el absentismo** correspondiente y avisará, vía Outlook, al Área de Gestión y Administración Ertzaintza quien, mediante sistema informático, procederá a enviar al INSS las comunicaciones correspondientes.
- Los permisos anteriormente citados tienen su desarrollo y reglamentación en los procedimientos expresamente establecidos al efecto.
- En lo que respecta a la regulación de **INCENTIVOS** durante el disfrute de estos permisos se estará a lo regulado en los procedimientos correspondientes.

DOCUMENTACIÓN

La documentación a presentar de forma obligatoria en cada caso será la siguiente:

- Solicitud **S472/2** debidamente cumplimentada.
- Copia del certificado del Registro individual.
- Resolución Aprobatoria del INSS donde figure la fecha de inicio y fin de la prestación.
- En el supuesto de disfrute interrumpido, será necesario acreditarlo mediante informe de la Vida Laboral o alta en la seguridad social del otro progenitor.
- En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de carácter irrevocable de al menos de 15 días hábiles y se realizará por semanas completas.
- Copia de la Resolución del INSS respecto de ampliación de semanas de hospitalización del Neonato.

Documentos asociados:

S472/2: Modelo de solicitud



P03320	PERMISO POR NACIMIENTO PARA LA PERSONA PROGENITORA DISTINTA DE LA MADRE BIOLÓGICA	Fecha Instrucción D.RR.HH.: 09/06/2021	
		Fecha inicio vigor: 10/06/2021	
		Versión: 5.0	Página: 8/10

- Excepción: en caso de producirse un accidente de trabajo, antes del inicio del disfrute del permiso preavisado, éste podrá posponerse siempre que sea antes de que el hijo o hija cumpla los doce meses.
- En el caso del disfrute de las semanas posteriores a las dos primeras obligatorias con carácter ininterrumpido, se reanudará el subsidio en la cuantía que hubiera correspondido durante la primera fracción del descanso, conforme a lo establecido por la Ley General de la Seguridad Social.
- La Administración abonará al trabajador o trabajadora un complemento al subsidio reconocido por el Instituto Nacional de la Seguridad Social para que perciba el 100% de las retribuciones que le hubieran correspondido en el momento del disfrute de la primera fracción del permiso.
- Si una vez disfrutados los días de permiso, en el momento de la presentación de la documentación justificativa, aunque ésta se presentara en plazo, se determinara que el/la ertzaina no cumple los requisitos necesarios para poder disfrutar del correspondiente permiso, éste deberá ser anulado, y las jornadas ya disfrutadas en concepto de permiso, deberán ser sustituidas por vacaciones, horas en exceso o PR a petición del/de la interesado/a, debiendo informar en este último caso, de las fechas en las que se van a recuperar los PR con RP.

La presentación de la documentación exigida, implicará obligatoriamente el registro del nacimiento, en las bases de datos, que en cada caso corresponda.

7. ATENCIÓN DE CONSULTAS Y CANALIZACIÓN DE INCIDENCIAS

En lo que a atención de consultas y canalización de incidencias se refiere, se estará a los circuitos habituales existentes en materia de RR.HH; Esto es, en primera instancia, será el personal de RRHH del centro el responsable de atender consultas y canalizar incidencias, remitiendo al Área de Gestión de Personal de la División de Planificación y Gestión de Personal los supuestos que precisen de resolución del órgano competente y/o aquellos que requieran de clarificación.

Estando residenciada la unidad de criterio en el Área de Relaciones Sindicales, será el Área de Gestión y Administración de Personal de la Ertzaintza quien recabe de aquella un pronunciamiento cuando haya una duda que lo haga necesario.

8. RECURSOS

La firma de la Jefatura de Unidad o del personal SAAS del centro, en las solicitudes o reclamaciones que presente un/a ertzaina, tanto si son favorables como desfavorables, se entenderán como un mero informe, de modo que la persona interesada que no esté conforme y así lo desee, podrá formular solicitud en la Vía administrativa ante la Dirección de RR.HH. La Resolución dictada por ésta será susceptible de Recurso de Alzada ante la

Documentos asociados:

S472/2: Modelo de solicitud



P03320	PERMISO POR NACIMIENTO PARA LA PERSONA PROGENITORA DISTINTA DE LA MADRE BIOLÓGICA	Fecha Instrucción D.RR.HH.: 09/06/2021	
		Fecha inicio vigor: 10/06/2021	
		Versión: 5.0	Página: 9/10

Viceconsejería de Administración y Servicios para agotar la vía administrativa, salvo que en la propia resolución que se dicte se exprese otra cosa.

9. NORMATIVA

- Acuerdo Regulator de las Condiciones de Trabajo del Personal de la Ertzaintza
- Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, del Estatuto Básico del Empleado Público
- Real Decreto 295/ 2009 por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por Maternidad o por persona progenitora distinta de la madre biológica, Riesgo durante el embarazo y Riesgo durante la Lactancia natural. (ver la normativa ya que se ha modificado)
- Instrucción, de 27 de Julio de 2007, del director de RR.HH., sobre la aplicación en el ámbito de la Ertzaintza, de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres
- Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de las medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y en la ocupación.
- Instrucción N°3/2019, de 21 de octubre, del Viceconsejero de Función Pública en relación a la equiparación de los permisos de conciliación.

Documentos asociados:

S472/2: Modelo de solicitud



P03320	PERMISO POR NACIMIENTO PARA LA PERSONA PROGENITORA DISTINTA DE LA MADRE BIOLÓGICA	Fecha Instrucción D.RR.HH.: 09/06/2021	
		Fecha inicio vigor: 10/06/2021	
		Versión: 5.0	Página: 10/10

10. HISTÓRICO DE VERSIONES

(Sin perjuicio de la vigencia de las normas de aplicación en que se basa este Procedimiento)

VERSIÓN	MODIFICACIONES	Fecha
1.0		Desde 20/01/2012 Hasta 08/04/2013
2.0	<ul style="list-style-type: none"> • Nueva versión del modelo de solicitud S414 • Modificación del membrete Departamento de Seguridad 	Desde 09/04/2013 Hasta 30/09/2018
3.0	<ul style="list-style-type: none"> • Actualización punto 2 y 3 (núm. días disfrute) • Actualización punto 6: adaptación SAP • Lenguaje género • Normativa nueva 	Desde 02/10/2018 Hasta 01/03/2020
4.0	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptación del procedimiento a la nueva normativa de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en empleo y la ocupación 	Desde 02/03/2020 Hasta 09/06/2021
5.0	<ul style="list-style-type: none"> • Aclaración disfrute de vacaciones previstas en el periodo de duración de este permiso 	Desde 10/06/2021

11. DOCUMENTOS ASOCIADOS

S472/2: Modelo de solicitud

Documentos asociados:

S472/2: Modelo de solicitud