

Novedades en la interpretación del permiso por lactancia, nacimiento, adopción, guarda y acogimiento del EBEP

Desde CSIT UNIÓN PROFESIONAL, informamos del contenido del Acuerdo de la Comisión Superior de Personal del Ministerio de Hacienda y Función Pública de fecha 30/12/2021, por el que se aprueban los criterios de interpretación relativos a la aplicación de los permisos por lactancia, nacimiento, adopción, guarda y acogimiento regulados en los artículos 48 y 49 del Estatuto Básico del Empleado Público (TRLEBEP).

PERMISO DE LACTANCIA INCLUIDO EN EL ART. 48, LETRA F)

- Se trata de una **ampliación** de los permisos de nacimiento, adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente.
- Se podrá disfrutar **únicamente a partir de la finalización del correspondiente permiso del art. 49.**
- Su disfrute **decae en todo caso cuando el menor alcance los doce meses de vida.**
- Se puede disfrutar como reducción diaria de la jornada o sustituirse por un permiso que acumule ese tiempo en jornadas completas. **Se deberá optar por una u otra modalidad de disfrute, sin que quepa alternancia entre ambas.**
- En caso de optar por **jornadas completas, no cabe su fraccionamiento, ni disfrute intercalado con los permisos del art. 49.** Sólo **excepcionalmente y atendiendo a circunstancias debidamente acreditadas** de necesidades del cuidado del menor, **se podrá conceder** en esta modalidad de jornadas completas, **en un momento posterior a la finalización del permiso** por nacimiento, adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente, **únicamente por el tiempo que reste hasta el cumplimiento de los doce meses de vida del menor.**
- La duración del permiso **se ampliará proporcionalmente, en caso de parto o adopción múltiple.**



PERMISOS POR NACIMIENTO Y POR ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN, O ACOGIMIENTO, TANTO TEMPORAL COMO PERMANENTE, INCLUIDOS EN EL ART. 49, LETRAS A), B) Y C)

- Podrá disfrutarse o bien de forma ininterrumpida en su totalidad o bien de forma interrumpida.
- Las seis semanas posteriores al hecho causante se consideran de **descanso obligatorio**, siendo indisponibles para la persona titular del permiso, **no pudiendo ser objeto de fraccionamiento, ni de renuncia, ni de disfrute a tiempo parcial.**
- En el supuesto de discapacidad o parto múltiple, **la ampliación de la duración será, en todo caso, de dos semanas** para cada progenitor y por cada supuesto que se acredite.
- La opción de **disfrutar de parte de los permisos de forma interrumpida sólo existe en el caso de que**

ambos progenitores trabajen. En caso de que uno de los progenitores no trabaje, los permisos sólo podrán disfrutarse de forma continuada.

- Si se opta por el disfrute interrumpido, **las semanas de disfrute fraccionado deberán ser disfrutadas de manera independiente con respecto de las semanas de disfrute obligatorio.**
- En el supuesto de fallecimiento de cualquiera de los progenitores, el otro podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso, conforme al párrafo segundo, letra a) del artículo 49 del TRLEBEP.
- **En el caso 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. E igual consideración para el supuesto de fallecimiento prematuro de un feto considerado viable.**
- Para el **disfrute a tiempo parcial** de estos permisos, sigue siendo de aplicación lo previsto por el **Real Decreto 180/2004, de 30 de enero, por el que se adoptan medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en relación con el disfrute a tiempo parcial de los permisos incluidos en el art. 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.**

Puedes consultar toda la información descargando el documento completo:

 **Acuerdo por el que se aprueban los criterios de interpretación relativos a la aplicación de los permisos regulados en el artículo 48.f) y en las letras a), b) y c) del artículo 49 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.**