

FP 2/2019-RRL

Instrucción de 12 de junio de 2019, de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, sobre permisos por lactancia; por nacimiento para la madre biológica; por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente; del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija y por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria.

El Acuerdo de 15 de noviembre de 2018, de la Mesa General de Negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, para la mejora del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Aragón, contempla en su apartado cuarto.2, el disfrute del permiso de paternidad.

Por otra parte, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ha venido a modificar el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en concreto los artículos 7, ámbito de aplicación; 48.f), permiso por lactancia y 49.a), b) c) y d), introduciendo los nuevos permisos por nacimiento para la madre biológica; por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente; del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija y por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria.

Dado el carácter básico de las modificaciones descritas con anterioridad y tras negociación en la Comisión de Seguimiento del citado Acuerdo de 15 de noviembre de 2018 con las Organizaciones Sindicales CCOO y UGT, firmantes del mismo, procede dictar la siguiente Instrucción, de conformidad con las competencias atribuidas por artículo 6 del Decreto 208/1999, de 17 de noviembre, del Gobierno de Aragón, por el que se distribuyen las competencias en materia de personal entre los diferentes órganos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y por el artículo 19.1.c) del Decreto 311/2015, de 1 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Hacienda y Administración Pública.



Primero. Ámbito de aplicación.

La presente Instrucción será de aplicación a todo el personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, incluido el personal estatutario y el personal docente no universitario.

Es preciso tener en cuenta que, en materia de permisos por nacimiento, adopción y lactancia, tanto de la madre biológica como del progenitor diferente de la madre biológica, el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se regirá por lo previsto en el EBEP, no siendo de aplicación a este personal, por tanto, las previsiones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho.

Segundo. Lactancia acumulada de un menor de 12 meses.

Constituye un derecho individual de los funcionarios, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos.

Las personas con contrato o nombramiento de carácter temporal, tendrán pleno derecho de acceso a este permiso, aunque si finalizan su relación con esta Administración antes de que el hijo o hija cumpla los doce meses, deberá realizarse la correspondiente regularización de haberes.

Tercero. Permiso por nacimiento para la madre biológica.

Tendrá una duración de 16 semanas, de las cuales 6 serán inmediatamente posteriores al parto, obligatorias e ininterrumpidas. Si ambos progenitores trabajan, las 10 semanas restantes podrán disfrutarse de manera interrumpida. No se contempla cesión al otro progenitor, aunque éste podrá disfrutar del total o del que reste, en caso de fallecimiento de la madre.



Cuarto. Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente.

Tendrá una duración de 16 semanas para uno de los progenitores, 6 semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de 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. Si ambos progenitores trabajan, las 10 semanas restantes podrán disfrutarse de manera interrumpida. No se contempla cesión al otro progenitor.

Quinto. Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija.

Iguales condiciones que el apartado cuarto. Si se opta por el disfrute de 10 semanas restantes tras las 16 de la madre biológica y ésta disfruta lactancia acumulada se iniciará el cómputo interrumpido a la finalización de ésta. En el supuesto de que la madre biológica tuviera pendientes de disfrute las vacaciones del año anterior, éstas se iniciarán a voluntad de la madre, a la finalización de la lactancia acumulada o a la finalización del permiso del otro progenitor.

Régimen transitorio:

1. 2019. 8 semanas, 2 posteriores al parto o resolución de adopción, obligatorias e ininterrumpidas. El resto podrá disfrutarse de modo interrumpido.
2. 2020, 12 semanas, 4 posteriores al parto o resolución de adopción, obligatorias e ininterrumpidas. El resto podrá disfrutarse de modo interrumpido.
3. 2021, 16 semanas, 6 posteriores al parto o resolución de adopción, obligatorias e ininterrumpidas. El resto podrá disfrutarse de modo interrumpido.

Sexto. Normas comunes a los apartados tercero, cuarto y quinto.

1. Periodo de disfrute interrumpido. Ambos progenitores han de estar trabajando, y cursar la oportuna solicitud con una antelación de 15 días. Los periodos serán como mínimo de una semana y se podrá utilizar esta posibilidad de disfrute hasta que la hija o hijo cumplan doce meses.

2. Permiso a tiempo parcial: Se podrá utilizar esta modalidad para todo el tiempo del permiso, excluido el periodo de descanso obligatorio, quedando supeditado a las necesidades del servicio y desarrollo reglamentario.



3. Fallecimiento de la hija o el hijo, para los apartados tercero y quinto, se mantiene el permiso únicamente en el supuesto de nacimiento.

4. En el supuesto de parto múltiple, adopción, guarda o acogimiento múltiple, el permiso se ampliará en una semana por cada hija o hijo a partir del segundo, para cada uno de los progenitores.

5. Igual ampliación se dará en el supuesto de discapacidad del menor nacido, adoptado o acogido, por cada menor discapacitado.

Séptimo. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria:

Las faltas de asistencia, de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

Zaragoza, 12 de junio de 2019

LA DIRECTORA GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
Y CALIDAD DE LOS SERVICIOS



María Arántzazu Millo Ibáñez