

Acaip

PERMISO

LACTANCIA

JORNADA REDUCIDA POR LACTANCIA DE UN HIJO MENOR DE 12 MESES

→ **Duración.** Hasta que el hijo cumpla los **12 meses** de edad.

Por lactancia de un hijo menor de doce meses se **tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que se podrá dividir en dos fracciones.** Este derecho podrá sustituirse por 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, con la misma finalidad.

ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.

E-mail: acaip-madrid@wanadoo.es; oficinamadrid@acaip.info

web: www.acaip.info

Acaip

Este derecho **podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores** (el padre o la madre, en caso de parejas del mismo sexo), **en el caso de que ambos trabajen.**

(Art. 48. 1.f) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público -EBEP-)

Personal Laboral:

En el supuesto de **adopción o acogida**, si el menor tiene menos de doce meses, los trabajadores disfrutarán de los mismos derechos recogidos en el párrafo anterior, a partir de la acogida en el seno familiar.

El trabajador **deberá preavisar** al Centro Gestor correspondiente con quince días de antelación de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

(Art. 47 j, del III Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado)

- ❖ **Posibilidad de unir este permiso a la “pausa de 30 minutos” diaria a que tiene derecho.** Por resolución de 20 de diciembre de 2005 por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil de al AGE (BOE de 27/12/2005) **se estable que durante la jornada de trabajo se podrá disfrutar de una pausa, por un período de treinta minutos**, que se computará como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y, con carácter general, **podrá efectuarse entre las diez y las doce treinta horas**¹.

¹

Normativa Específica Prisiones:

Instrucción 11/2006, para funcionarios destinados en los servicios periféricos:

SEGUNDO. JORNADAS Y HORARIOS GENERALES.2.3.- Durante la jornada de trabajo se podrá disfrutar de una pausa, por un periodo de treinta minutos, que se computará como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios y con carácter general, podrá disfrutarse entre las diez y las doce treinta horas y entre las diecisiete y las diecinueve treinta horas.

CUARTO. JORNADA Y HORARIO ESPECÍFICO DEL PERSONAL DEL ÁREA SANITARIA. 4.2.- Este personal podrá disfrutar de la misma pausa de descanso que la establecida para la jornada y horarios generales, garantizando la cobertura del servicio.

QUINTO. JORNADA Y HORARIOS SUJETOS A TURNICIDAD. Afecta al personal que desempeña sus puestos de trabajo en el área de vigilancia o servicio interior y servicio interior-2.

5.4.1. Las jornadas de mañana y tarde serán de ocho horas. La jornada de noche será de diez horas y cincuenta minutos. Estas jornadas podrán ser reducidas, a la entrada o salida, por un periodo de treinta minutos, contando a todos los efectos como trabajo efectivo, en compensación de la pausa de descanso prevista para el personal destinado en otras áreas.

ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.

E-mail: acaip-madrid@wanadoo.es; oficinamadrid@acaip.info

web: www.acaip.info

Acaip

De acuerdo y conforme al principio de interpretación no restrictiva de las normas favorables **puede admitirse la eventual acumulación de este permiso de lactancia a la pausa de 30 minutos**

(Comisión Superior de Personal de 28 de mayo de 1995)

→ **Ampliación del permiso por “parto múltiple”. Cuidado de más de un hijo.**

Este permiso **se incrementará proporcionalmente** en los casos de parto múltiple.

(Art. 48. 1.f) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público -EBEP-)

Cada uno de los hijos generará de forma independiente el derecho al disfrute de este permiso, acumulándose su duración.

(Comisión Superior de Personal de 28 de septiembre de 2001 y de 29 de noviembre de 2006; Sentencia del Tribunal Central de Trabajo, de 18 de junio de 1985)

Cuando existan dos o más hijos menores de doce meses, **el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos a cuidar.**

(B 2.1.4. Resolución de 14 de diciembre de 1992, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se dispone la publicación del Manual de Procedimientos de Gestión de Recursos Humanos)

→ **Sustitución de la reducción de jornada por “jornadas completas”. Acumulación.**

Igualmente la funcionaria **podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas** el tiempo correspondiente.

(Art. 48. 1.f) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público -EBEP-)

El permiso acumulado en jornadas completas se calculará atendiendo a la jornada general de trabajo en la Administración General del Estado, de 37,30 horas semanales. En todo caso, **la sustitución no superará las 4 semanas.**

SEXTO. JORNADAS Y HORARIOS DE SERVICIOS SOCIALES EXTERNOS. 6.2.- A este personal le será de aplicación la pausa de descanso de treinta minutos establecida para el personal sujeto a jornada y horarios generales, siempre que no afecte a la prestación del servicio.

ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.

E-mail: acaip-madrid@wanadoo.es; oficinamadrid@acaip.info

web: www.acaip.info

Acaip

El derecho de opción a la sustitución por jornadas completas **deberá ejercerse antes de la conclusión de la baja por maternidad**. Una vez que hay optado por uno u otro permiso, **deberá mantenerse el mismo hasta su finalización**.

Tanto la reducción de jornada como la sustitución de jornadas completas **se concederá sin necesidad de informe favorable por parte del área correspondiente**.

(Criterios o directrices de la Dirección General de la Función Pública de 2007)

La titularidad del **derecho a disfrutar del permiso de lactancia por jornadas completas corresponde, indistintamente, a uno u otro de los progenitores** en el caso de que ambos trabajen.

(Comisión Superior de Personal de 26 de marzo de 2009)

Nota:

El permiso por jornadas completas se deberá disfrutar inmediatamente después de la baja por maternidad. Si, por ejemplo, acumula las vacaciones, el orden deberá ser: **maternidad, lactancia, vacaciones.**

- ❖ **Para funcionarios de prisiones destinados en los servicios periféricos (centros penitenciarios, CIS y Unidad de Madres).**
- El derecho de opción a la sustitución de este permiso por jornadas completas deberá ejercerse antes de la conclusión de la baja por maternidad. Una vez que se haya optado por uno u otro permiso, deberá mantenerse el mismo hasta su finalización. **En todo caso la sustitución no superará las 4 semanas de duración o su equivalente en jornadas de trabajo.**
- En los casos de parto múltiple, **se añadirán dos jornadas de trabajo por cada hijo a partir del segundo.** Afecta al personal que desempeña sus puestos de trabajo en el área de vigilancia o servicio interior y servicio interior-2.

(Apartado quinto, 5.7.2, jornada y horarios sujetos a turnicidad de la Instrucción 11 /2006, de 12 de junio de 2006, de la Dirección General de Instituciones Penitenciarias sobre jornadas y horarios de trabajo del personal funcionarios destinado en los servicios periféricos)

ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.

E-mail: acaip-madrid@wanadoo.es; oficinamadrid@acaip.info

web: www.acaip.info

Acaip

→ **Disfrute del permiso por ambos progenitores, “padre o madre” de manera “indistinta y sucesiva”. Requisitos.**

Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

(Art. 30. 1. f) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública)

La titularidad del derecho a disfrutar del permiso de lactancia por jornadas completas corresponde, indistintamente, a uno u otro de los progenitores en el caso de que ambos trabajen. Cuando uno de los dos progenitores no tenga la condición de funcionario o personal laboral al servicio de la Administración, **deberá acreditarse ante el órgano competente para conceder el permiso que ambos progenitores trabajan**.

(Comisión Superior de Personal de 26 de marzo de 2009)

❖ **Imposibilidad de disfrute por el padre, u otro progenitor, en caso de que la madre no trabaje”.**

- Debe entenderse que con dicha regulación no cabría, en ningún caso, el disfrute de este permiso por un funcionario varón, cuya mujer no trabaje, ya que no se daría la condición necesaria (ambos trabajen) para la cesión del ejercicio de este derecho por parte de la madre al padre.

(Apartado 2, Permiso de Lactancia. Criterios de la Dirección General de la Función Pública como consecuencia de las modificaciones normativas derivadas del Acuerdo Administración-Sindicatos para el periodo 2003-2004, del año 2002)

❖ **Disfrute de “manera indistinta y sucesiva” por ambos progenitores.**

- En cuanto a la posibilidad del disfrute indistinto, por cualquiera de los dos progenitores, del permiso de lactancia del artículo 48.1.f) de la Ley 7/2007 del EBEP, **el criterio sostenido por la Dirección General de la Función Pública en la interpretación del precepto citado es que cuando ambos progenitores trabajen, y así se contemple en el régimen jurídico aplicable a su relación de trabajo, de manera indistinta, es decir, uno u otro progenitor, podrá disfrutar este permiso, debiendo de fijar cual de los dos progenitores va a hacer uso de ese derecho.**

ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.

E-mail: acaip-madrid@wanadoo.es; oficinamadrid@acaip.info

web: www.acaip.info

Acaip

- **No obstante**, atendiendo a las circunstancias especiales concurrentes en cada caso, **podría darse la posibilidad de que de manera indistinta y sucesiva se alterne el disfrute de este permiso de lactancia por ambos progenitores**. Lo que implicará la comunicación con la debida antelación del período de disfrute de dicho permiso (Comisión Superior de Personal de 20 de junio de 2007)
- Siempre que **el tiempo acumulado del disfrute del permiso no exceda** del que correspondería en el caso de que el mismo fuese concedido a uno de los solicitantes (CSP de 31 de julio de 1992)
- ❖ **No puede disfrutarse de “forma simultánea por ambos progenitores” a la vez.**
- La configuración del permiso de lactancia se establece como un derecho que la Ley le atribuye en exclusiva a las funcionarias que, no obstante, puede ser ejercido por el padre, en el caso de que ambos trabajen, debiendo entenderse por tanto, que el padre podrá disfrutar del permiso si la madre no lo hace, ya que el precepto se refiere a “indistintamente por el padre o la madre”, **no pudiéndose disfrutar de forma simultánea por los dos a la vez.**
(Apartado 2. Permiso de Lactancia. Criterios de la Dirección General de la Función Pública como consecuencia de las modificaciones normativas derivadas del Acuerdo Administración-Sindicatos para el período 2003-2004, del año 2002)
- ❖ **Forma de simultanear el permiso de “maternidad y lactancia” por ambos padres.**
- Si el padre disfruta de todo o parte del período de diez semanas que la madre puede cederle del permiso de maternidad, **la funcionaria sí podría hacer uso del permiso de lactancia y, consecuentemente, simultanearlo con el disfrute por el padre del de maternidad**, por ser un derecho anudado a su propia condición de funcionaria.
(Criterios de la Dirección General de la Función Pública como consecuencia de las modificaciones normativas derivadas del Acuerdo Administración-Sindicatos para el período 2003-2004, del año 2002)

ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.
E-mail: acaip-madrid@wanadoo.es; oficinamadrid@acaip.info

web: www.acaip.info

Acaip

→ Documentación.

- ✓ Se acreditará mediante la licencia por parto o maternidad o del libro de familia.
- ✓ La solicitud del interesado **para sustituir el permiso por jornadas completas** deberá cursarse como mínimo 15 días antes de la finalización del permiso de maternidad o paternidad.
- ✓ En caso de opción a la **cesión de este derecho al padre** será necesario presentar **certificado de la empresa en la que trabaja la madre donde se haga constar que no va a hacer uso de este derecho.**
- ✓ Cuando uno de los dos progenitores no tenga la condición de funcionario o personal laboral al servicio de la Administración, **deberá acreditarse ante el órgano competente para conceder el permiso que ambos progenitores trabajan.**

→ Normativa reguladora.

Personal Funcionario:

- Art. 30. 1.f) Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, modificado por Disposición Adicional 19.8 de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo.
- Art. 48. 1.f) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).
- Art. 59 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Apartado 4, sobre medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la Orden APU/3902/2005, de 15 de diciembre. Plan Concilia. BOE de 16 de diciembre de 2005.
- Criterios o directrices de la Dirección General de la Función Pública (2007)

ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.

E-mail: acaip-madrid@wanadoo.es; oficinamadrid@acaip.info

web: www.acaip.info

Acaip

- Art. 4 del R.D. 180/2004, de 30 de enero, que adopta medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral en relación con el disfrute a tiempo parcial de los permisos incluidos en el art. 30.3 de la Ley 30/1984.
- B 2.1.4. Resolución de 14 de diciembre de 1992, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se dispone la publicación del Manual de Procedimientos de Gestión de Recursos Humanos (BOE de 19 de enero de 1993).
- **Normativa Específica Prisiones:** Apartado quinto, 5.7.2, jornada y horarios sujetos a turnicidad de la Instrucción 11 /2006, de 12 de junio de 2006, de la Dirección General de Instituciones Penitenciarias, sobre jornada y horarios de trabajo del personal funcionario destinado en los servicios periféricos.

Personal Laboral:

- Art. 47 j, del III Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado.
- Apartado 4, sobre medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la Orden APU/3902/2005, de 15 de diciembre. Plan Concilia. BOE de 16 de diciembre de 2005.
- Art. 59 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

→ Resolución.

- PLAZO DE RESOLUCIÓN Y SENTIDO DEL SILENCIO: **Un día. Estimatorio.**

ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.
E-mail: acaip-madrid@wanadoo.es; oficinamadrid@acaip.info

web: www.acaip.info

Acaip

OBSERVACIONES. Precisiones:

DOCTRINA ADMINISTRATIVA

→ **Regulación “específica en prisiones”. Servicios Periféricos.**

JORNADA Y HORARIOS SUJETOS A TURNICIDAD.

Afecta al personal que desempeña sus puestos de trabajo en el área de vigilancia o servicio interior y servicio interior-2.

- Por lactancia de un hijo menor de doce meses, **la funcionaria tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, entendiéndose que este derecho es aplicable a cada una de las dos jornadas** y con las posibilidades de aplicación que se determinan en el artículo 30.1 f) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen.
- El derecho de opción a la sustitución de este permiso por jornadas completas deberá ejercerse antes de la conclusión de la baja por maternidad. Una vez que se haya optado por uno u otro permiso, deberá mantenerse el mismo hasta su finalización. **En todo caso la sustitución no superará las 4 semanas de duración o su equivalente en jornadas de trabajo.** En los casos de parto múltiple, **se añadirán dos jornadas de trabajo por cada hijo a partir del segundo.**

(Apartado quinto, 5.7.2, jornada y horarios sujetos a turnicidad de la Instrucción 11 /2006, de 12 de junio de 2006, de la Dirección General de Instituciones Penitenciarias sobre jornadas y horarios de trabajo del personal funcionarios destinado en los servicios periféricos)

→ **Criterios sobre aplicación y disfrute del permiso por Función Duración.**

- A continuación se exponen las precisiones fundamentales recogidas por las Directrices de la Dirección General de la Función Pública a principios del año 2007 relativas a este permiso en sus dos modalidades:

ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.

E-mail: acaip-madrid@wanadoo.es; oficinamadrid@acaip.info

web: www.acaip.info

Acaip

1.- **PERMISO DE LACTANCIA** **MODALIDAD DISFRUTE POR “JORNADAS COMPLETAS”.**

→ **Disfrute del permiso.**

- Titular del derecho: la madre, el padre, siempre que la madre titular del derecho no haga uso del mismo y le ceda su ejercicio y, **en el caso de parejas del mismo sexo, uno de los progenitores.**

→ **Duración. Máximo 4 semanas.**

- La duración del permiso se calculará atendiendo a la jornada general de trabajo en la Administración General del Estado, a saber: treinta y siete horas y media semanales, tal y como se dispone en la Resolución de la Secretaría General para la Administración Pública, de 20 de diciembre de 2005, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo (BOE de 27 de diciembre de 2005), y, en el caso del personal laboral en el artículo 37 del III Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado. **La duración máxima de este permiso será de 4 semanas.**

En los casos de parto múltiple, cada uno de los hijos generará de forma independiente el derecho al disfrute de este permiso, acumulándose su duración.

→ **Requisitos de la solicitud.**

El derecho de opción a la sustitución por jornadas completas del permiso por lactancia de un hijo menor de doce meses, **deberá ejercerse antes de la conclusión de la baja por maternidad. Una vez que se haya optado por una de las modalidades de este permiso, bien el disfrute fraccionado o la acumulación en jornadas completas, deberá mantenerse dicha opción hasta la finalización.**

ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.
E-mail: acaip-madrid@wanadoo.es; oficinamadrid@acaip.info

web: www.acaip.info

Acaip

Nota: El permiso por jornadas completas se deberá disfrutar inmediatamente después de la baja por maternidad. Si, por ejemplo, acumula las vacaciones, el orden deberá ser: maternidad, lactancia, vacaciones.

2.- PERMISO DE LACTANCIA MODALIDAD DE DISFRUTE “FRACCIONADO”.

→ En casos de “parto múltiple”.

- En relación con las restantes modalidades de disfrute del permiso de lactancia, en los casos de parto múltiple, **cada uno de los hijos generará de forma independiente el derecho al disfrute de este permiso, acumulándose su duración.**

→ **Duración del permiso. Hasta que el hijo cumpla los “9 meses” de edad en caso de que la madre no sea empleada pública.**

- Siguiendo un razonamiento similar a la precisión anterior, si una trabajadora que no es lógicamente ni funcionaria ni personal laboral de la Administración General del Estado, por lactancia de su hijo tiene derecho a este permiso pero sólo hasta que el hijo cumpla 9 meses (artículo 37.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) **sólo podrá ceder a su cónyuge, funcionario o personal laboral de la A.G.E. el disfrute de dicho permiso de lactancia hasta que el hijo cumpla los 9 meses, nunca hasta los 12 meses del hijo.**

(Dictamen de la Comisión Superior de Personal de 2 de octubre de 2006)

→ **Incompatible su disfrute de forma simultánea con el “permiso de maternidad”, a tiempo parcial.**

Mientras la madre disfrute del permiso de maternidad no puede iniciarse el de lactancia por el padre.

- El artículo 4 del R. D. 180/2004, de 30 de enero de 2004, declara **incompatible el disfrute “a tiempo parcial” del permiso de maternidad, por parto**

ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.

E-mail: acaip-madrid@wanadoo.es; oficinamadrid@acaip.info

web: www.acaip.info

Acaip

o de adopción, con los derechos relativos a la lactancia, ejercido de forma simultánea por el mismo funcionario.

- La propia finalidad del disfrute del permiso por maternidad lleva a una interpretación contraria a la posibilidad de simultanear el mismo con la hora de lactancia; y ello no sólo porque el disfrute del primero en la modalidad a tiempo parcial cubre suficientemente la necesidad de índole familiar que se pretende conseguir con la hora de lactancia, sino por la propia configuración, en puridad, del permiso por maternidad como periodo de descanso, durante el cual se exime a la funcionaria/o del deber de asistir al trabajo, **sin que, por tanto, exista jornada alguna que pueda ser reducida.**

(Apartado 3. Permiso de maternidad a tiempo parcial y permiso de lactancia. Criterios de la Dirección General de la Función Pública como consecuencia de las modificaciones normativas derivadas del Acuerdo Administración-Sindicatos para el periodo 2003-2004, del año 2002)

❖ **Incompatible su disfrute, tanto a tiempo parcial como a tiempo completo, de forma simultánea con el “permiso de maternidad”.**

- Por Dictamen de la Comisión Superior de Personal de 20 de febrero de 2003 **se declara la incompatibilidad del permiso de maternidad o parto, “tanto a tiempo completo como de a tiempo parcial”, con el de lactancia,** es decir, mientras la madre funcionaria disfrute del permiso de maternidad no puede iniciarse el de lactancia por el padre.

- Ello se debe a que la atención a la lactancia objeto de este permiso, ya se encuentra incluida dentro del permiso por maternidad según la Comisión Superior de Personal de 26 de junio de 2007.

❖ **Forma de disfrutar el permiso de maternidad de forma simultánea con el “permiso de lactancia”.**

Mientras la madre disfrute del permiso de lactancia el padre puede disfrutar el permiso de maternidad.

ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.
E-mail: acaip-madrid@wanadoo.es; oficinamadrid@acaip.info

web: www.acaip.info

Acaip

- **Lo que sí es posible es que si el padre disfruta de todo o parte del período de diez semanas que la madre puede cederle del permiso de maternidad, la funcionaria sí podría hacer uso del permiso de lactancia y, consecuentemente, simultanearlo con el disfrute por el padre del de maternidad, por ser un derecho anudado a su propia condición de funcionaria.**

(Apartado 2. Permiso de lactancia. Criterios de la Dirección General de la Función Pública como consecuencia de las modificaciones normativas derivadas del Acuerdo Administración-Sindicatos para el periodo 2003-2004, del año 2002)

Nota:

El orden de disfrute de los permisos tras producirse el parto o nacimiento de un hijo debe ser el siguiente: **maternidad, lactancia y vacaciones.**

→ **Compatible y acumulable con la “reducción de jornada por guarda legal”.**

- Finalmente, por Dictamen de la Comisión Superior de Personal de 12 de julio de 2002 se aclara que lo que **sí resulta compatible es la reducción de jornada por lactancia y la reducción de jornada por razón de guarda legal.**

→ **Compatible y acumulable con las “horas de ausencia por hospitalización del neonato” tras el parto.**

- Por Dictamen de la Comisión Superior de Personal de 28 de septiembre de 2001 vemos que **sí resulta acumulable el permiso de lactancia** (lógicamente en su modalidad conocida como de disfrute fraccionado) **con el de las dos horas de ausencia en caso de hijos prematuros u hospitalizados tras el parto.**

→ **Cuando coincida con el periodo de “vacaciones”.**

- Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada de la lactancia natural, la empleada pública **tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta**, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.

E-mail: acaip-madrid@wanadoo.es; oficinamadrid@acaip.info

web: www.acaip.info

Acaip

→ **Opción de disfrute “a favor del padre” en caso de “madre autónoma”.**

- El Dictamen de la Comisión Superior de Personal de 2 de octubre de 2006 señala que **no procede ceder a favor del padre el permiso de lactancia, por no tener derecho la madre, trabajadora del Régimen Especial Trabajadores Autónomos.**

En relación con este asunto, se considera conveniente precisar en primer término que el artículo 48.1 del Estatuto Básico del Empleado Público (donde, entre otros, se recoge el derecho de lactancia) sólo resulta de aplicación directa en defecto de legislación aplicable. Para la Administración General del Estado continúa por tanto vigente la redacción que para este permiso se contiene en el artículo 30.1.f de la Ley 30/1984.

En segundo término, hay que tener en cuenta que la parte dispositiva de la Ley 20/2007, de 11 de julio, que aprueba el Estatuto del Trabajo Autónomo, **no contiene la posibilidad de que una trabajadora autónoma disfrute de dicho derecho, circunstancia que impide que pueda ceder dicho derecho a su cónyuge ya que es requisito indispensable que se contemple en el régimen jurídico aplicable a su relación de trabajo.**

De este modo, y en tanto no se lleve a cabo el previsible desarrollo normativo del EBEP en el que se precisase este asunto en otros términos, o en tanto no se produzca un cambio de criterio por parte de la Comisión Superior de Personal, se considera sigue siendo aplicable lo señalado por el citado Dictamen de la Comisión Superior de Personal de 2 de octubre de 2006.

- **Los trabajadores autónomos gozarán de pensión y prestaciones por maternidad gracias a la nueva legislación de la UE**

Gracias a la nueva legislación de la Unión Europea que ha entrado en vigor el 5 de agosto de 2010, los trabajadores autónomos y sus cónyuges gozarán de una mayor protección social – incluido, por primera vez, **el derecho al permiso de maternidad**. La Directiva relativa a los trabajadores autónomos y sus cónyuges colaboradores (Directiva 2010/141/UE) deroga y sustituye la legislación

ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.
E-mail: acaip-madrid@wanadoo.es; oficinamadrid@acaip.info

web: www.acaip.info

Acaip

anterior (Directiva 86/613/CEE) y mejora los derechos a la protección social de las mujeres en el mercado laboral. Esta nueva normativa fue aprobada por el Parlamento Europeo el 18 de mayo y refrendada por los Estados miembros de la UE el 7 de junio (IP/10/699). Mejora considerablemente la protección de las mujeres que ejercen una actividad autónoma y la de sus cónyuges colaboradores o parejas de hecho, especialmente en caso de maternidad. **Se les ofrece una prestación por maternidad y un permiso de al menos 14 semanas, si así lo desean.**

→ **Posibilidad de “cambiar su destino actual” por disfrute del permiso.**

- Por dictamen de la Comisión Superior de Personal de 30 de diciembre de 1992 se informa que, si bien el permiso no puede ser denegado si se justifica la causa del mismo, **las necesidades del servicio deben de ser cubiertas en todo caso, por lo que corresponderá a la Autoridad competente, la facultad de modificar su actual destino, de juzgarlo preciso y siempre que la reducción de la jornada impida realizar con eficacia las funciones atribuidas al puesto.** Hace mención a un artículo de la Ley 30/84, derogado; si bien hay que tener en cuenta que en el artículo 81.2 del EBEP se establece de forma textual lo siguiente: “Las Administraciones Públicas, de manera motivada, **podrán trasladar a sus funcionarios, por necesidades de servicio o funcionales, a unidades, departamentos u organismos públicos o entidades distintos a los de su destino,** respetando sus retribuciones, condiciones esenciales de trabajo, modificando, en su caso, la adscripción de los puestos de trabajo de los que sean titulares....”.



ACAIP. APARTADO DE CORREOS 7227, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.
E-mail: acaip-madrid@wanadoo.es; oficinamadrid@acaip.info

web: www.acaip.info
