

**BOLETÍN DE INFORMACIÓN DE LA
DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
SOBRE RESPUESTAS A CONSULTAS**

Nº:

1/ 19_2

MATERIA:

Vacaciones, permisos y licencias.

ASUNTO:

Permiso de lactancia acumulado.

FECHA:

16/06/2015

CONSULTA:

Una funcionaria tiene concedido tanto el disfrute del permiso por maternidad como de lactancia acumulada. El último día de disfrute de la licencia por maternidad presenta parte de baja por enfermedad común y solicita la interrupción del permiso de maternidad y la anulación del permiso de lactancia acumulada.

RESPUESTA:

El permiso por parto se regula en el artículo 49 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, el cual dispone que: *“Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción*

**BOLETÍN DE INFORMACIÓN DE LA
DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
SOBRE RESPUESTAS A CONSULTAS**

de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal”.

Asimismo, se ha de señalar tal y como establece la Sentencia 75/2011, de 19 de mayo, del Tribunal Constitucional, que el permiso de maternidad persigue la finalidad legítima de proteger la condición biológica de la mujer con motivo de su embarazo y después del mismo, por una parte, y de proteger las particulares relaciones entre la mujer y su hijo durante el periodo que sigue al embarazo y al parto, por otra.

Así, en virtud de lo establecido en el artículo 49.a) del EBEP, así como atendiendo a la finalidad del permiso, la funcionaria tendrá derecho al permiso por parto de una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, el cual podrá ceder al otro progenitor, siempre que seis semanas inmediatamente posteriores al parto sean de descanso obligatorio para la funcionaria, para su recuperación tras el embarazo.

**BOLETÍN DE INFORMACIÓN DE LA
DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
SOBRE RESPUESTAS A CONSULTAS**

No obstante, no se prevé en la normativa actual la posibilidad de llevar a cabo la suspensión del permiso por maternidad por causa de incapacidad temporal.

Sin embargo, lo anterior no obsta para que, una vez transcurridas las seis semanas de descanso obligatorias para la madre, periodo en el que quedarían englobadas las posibles incapacidades temporales que surgieran en dicho tiempo, si se produce una nueva incapacidad temporal o persiste una incapacidad temporal iniciada en el citado período de las seis primeras semanas, entonces la funcionaria pueda realizar una cesión del permiso al otro progenitor, pasando desde entonces a la situación de incapacidad temporal.

El artículo 48.f) del EBEP establece que: *“f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que 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. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.*

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

En caso de que haya solicitado la anulación del permiso de lactancia, una vez finalice la incapacidad temporal se entiende que, podrá solicitar su disfrute a continuación de la incapacidad temporal por el tiempo que reste de disfrute hasta que el menor cumpla 12 meses, sin perjuicio de que, tal y como se ha expuesto para el permiso por maternidad, pueda cederse, en su caso, al otro progenitor.