

ARMONIZACIÓN DE PERMISOS Y LICENCIAS

(FORO DE SECRETARIOS TERRITORIALES Y JEFES DE SERVICIO DE PERSONAL)

CONSULTA SOBRE LA COMPATIBILIDAD ENTRE EL PERMISO POR NACIMIENTO, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO PERMANENTE Y LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR PATERNIDAD PREVISTOS PARA EL PERSONAL LABORAL.

➤ Número: 6/2017.

➤ Objeto de la consulta:

La **Consejería de Familia** plantea la siguiente consulta:

¿Debe seguir concediéndose el permiso por nacimiento, adopción de hijo o acogimiento permanente previsto en el artículo 77.1.b del Convenio Colectivo, a pesar de haberse aumentado la suspensión del contrato por paternidad a cuatro semanas?

➤ Normativa aplicable:

Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de ésta.

- **Artículo 77.1.- “Permisos por motivos familiares, de exámenes o sindicales. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos siguientes y el tiempo que se indica:**

b) Tres días hábiles por el nacimiento, adopción de hijo o acogimiento permanente... cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cinco días hábiles cuando sea en localidad distinta a la de residencia del empleado público”.

- **Artículo 83.4.- “Suspensión del contrato de trabajo por paternidad. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato...”**

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente...”.



- **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.**

Artículo 37.3.- “Descanso semanal, fiestas y permisos. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

b) Dos días por el nacimiento de hijo...”

Artículo 45.1.- “Causas y efectos de la suspensión. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

d) Maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento...”

Artículo 48.7.- Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo...

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente...

➤ **Criterio de la Dirección General de la Función Pública.**

El objeto de la presente consulta es determinar si el permiso por nacimiento de hijo al que tiene derecho el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma resulta compatible con la suspensión del contrato por paternidad.

Tanto del artículo 83.4 del Convenio Colectivo como del artículo 48.7 del Estatuto de los Trabajadores así se deduce, al establecer ambos que la suspensión del contrato por paternidad comenzará a computar a partir de la finalización del permiso por nacimiento de hijo.

Valladolid, a 13 de julio de 2017
LA DIRECTORA GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

