

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA Y JUSTICIA

DIRECCION GENERAL  
DE FUNCION PUBLICA

Al objeto de clarificar las condiciones de disfrute por parte de los empleados públicos de la Comunidad Autónoma dependientes de esta Dirección General del **permiso de paternidad**, se recuerda que es factor esencial a la hora de determinar tales condiciones la toma en consideración en cada supuesto de las normas y reglas contenidas en las mismas aplicables al personal laboral y funcionario de manera diferenciada.

Así, a los funcionarios de la Administración de la Comunidad Autónoma les resulta de aplicación el artículo 49.c) del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público que indica:

*“c) Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de cuatro semanas, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.*

*Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b). [Permiso por parto // Permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente.]*

*(...)”*

Por su parte, respecto del personal laboral el 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, como norma principal aplicable, dispone en el *Artículo 48.7* Suspensión con reserva de puesto de trabajo

*“7. 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. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso regulados en los apartados 4 y 5.*

*En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el apartado 5 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.*

*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, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de*

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA Y JUSTICIA

DIRECCION GENERAL  
DE FUNCION PUBLICA

*guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por dichas causas o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. (...)”*

En resumen, las cuatro semanas actuales de duración del permiso, se disfrutan por los funcionarios, en todo caso, desde la fecha de nacimiento o equivalente; en tanto que por el personal laboral desde esa fecha hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad, o bien, inmediatamente después de finalizar dicha suspensión por maternidad. Ello, sin perjuicio del disfrute por el personal laboral de los dos días de permiso por nacimiento de hijo.

En Santander, a 23 de febrero de 2017.

LA DIRECTORA GENERAL  
DE FUNCIÓN PÚBLICA,

Fdo.: María Eugenia Calvo Rodríguez