

**2/2026 INSTRUKZIOA, URTARRILAREN 29KOA, HEZKUNTZA SAILEKO LANGILEAK KUDEATZEKO ZUZENDARIARENA, HAMABI HILABETE BAINO GUTXIAGOKO SEMEARI/ALABARI EDOSKITZE BAIMEN METATUA****INSTRUCCIÓN Nº 2/2026, DE 29 DE ENERO, DEL DIRECTOR DE GESTIÓN DE PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN, RELATIVA AL PERMISO POR LACTANCIA ACUMULADA DE HIJO/HIJA MENOR DE DOCE MESES**

I.- Jarraibide honen xedea da Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Saileko langileek edoskitze-baimena – lanaldi osoko metaketaren modalitatean – baliatzeko irizpideak eta prozedura ezartzea, Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 37.4 artikuluan eta Enplegatu Publikoaren Oinarritzko Estatutuaren Legearen testu bateginaren 48.f) artikuluan xedatutakoaren arabera, bizitza pertsonala, familia eta lana bateragarri egitearen arloan indarrean dagoen araudian berriki egindako aldaketen ondoren.

I.- La presente Instrucción tiene por objeto establecer los criterios de aplicación y el procedimiento para el disfrute del permiso de lactancia en su modalidad de acumulación en jornadas completas por parte del personal del Departamento de Educación del Gobierno Vasco, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 48.f) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, tras las recientes modificaciones introducidas en la normativa vigente en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Hala, jarraibide honen bidez, jarduketa-irizpideak bateratu nahi dira, segurtasun juridikoa bermatu eta aipatutako baimenaren aplikazio homogeneoa ziurtatu, hezkuntza-zerbitzu publikoa behar bezala ematearekin bateragarria izango dena.

Así, mediante esta Instrucción se pretende unificar criterios de actuación, garantizar la seguridad jurídica y asegurar una aplicación homogénea del citado permiso, compatible con la adecuada prestación del servicio público educativo.

II.- Enplegatu Publikoaren Oinarritzko Estatutuaren 48.f) artikuluan funtzionario publikoen baimenei buruz ezarritakoaren arabera — lege-testu beraren 7. artikuluan arabera lan-kontratuko langileei ere aplika dakieke —:

II.- De conformidad con lo establecido en el artículo 48.f) del Estatuto Básico del Empleado Público, relativo a los permisos de los funcionarios públicos —aplicable también al personal laboral en virtud del artículo 7 del mismo texto legal—:

"f) Hamabi hilabete baino gutxiagoko semea edo alaba edoskitzeagatik, lana ordubetez uzteko eskubidea izango dute, eta ordu hori bi zatitan hartu ahal izango dute. Eskubide horren orde, ohiko lanaldia ordu erdi murriztu ahal izango da lanaldiaren hasieran eta amaieran, edo ordubete lanaldiaren hasieran edo amaieran, helburu berarekin.

"f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán 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.

Atal honetan jasotako baimena funtzionarioen eskubide indibiduala da, eta ezin zaio beste guraso, adoptatzaile, zaintzaile edo harreragileari eskualdatu.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los funcionarios, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Edoskitze-denboraren orde ordaindutako baimena eskatu ahal izango da, dagokion denbora lanaldi osoetan metatuta. Modalitate hori jaiotza, adopzio, zaintza edo harreragatik baimena edo ama biologikoa ez den gurasoarena amaitzen denetik aurrera baliatu ahal izango da soilik.

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.



Baimen hori proportzionalki handituko da erditze, adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harrera anizkoitzetan.

Beraz, jaiotzagatiko baimena amaitzean, langileek berehala hartu ahal izango dute edoskitzeagatiko baimena, eta honako modalitate hauen artean aukeratu ahal izango dute:

- Lanetik ordubete alde egitea, seme edo alaba bakoitzeko bi zatitan bana daitekeena.
- Edoskitze-denboraren ordeztu ordaindutako baimena hartzea, dagokion denbora lanaldi osoetan metatzeko.

Edoskitze metatuaren modalitate hori zalantza gehien sortzen ari da Hezkuntza Saileko langile publikoen kolektibo bakoitzaren errealitatean aplikatzeari dagokionez, eta horregatik ematen da jarraibide hau.

III.- Euskal Autonomia Erkidegoko unibertsitateaz kanpoko irakasle funtzionarioen lan-baldintzak arautzen dituen akordioan (2026ko urtarrilaren 29ko EHAA, 19. zk.), Hezkuntza Saileko lan-kontratadun irakasle eta hezitzaileen IX. hitzarmen kolektiboan (2025eko azaroaren 6ko EHAA, 214. zk.) eta Hezkuntza Sailean negozioiaz kolektiboaren esparruan eguneratzen joan diren Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Saileko lan-kontratadun langileen XII. hitzarmen kolektiboan (2026ko, otsailaren 10ean sinatuta) edoskitze-egun metatuen kopuru bat ezartzen duen taula bat sartu da, lanaldi murriztuan lan egiten dutenei egun gehiago esleituz, honela:

“Metatutako aukera hori baliatuz gero, hogeita zortzi egun baliaduneko iraupena izango du zerbitzuak ikasturte osoan ematen direnean, eta zerbitzuak gutxiago eman direnean hainbanatu egingo dira. Edoskitzea metatuta eta lanaldi murriztuan egiten bada, taula hau aplikatuko da.”

LANALDI MOTA	EDOSKITZE-EGUN METATUAK
OSOA	28 LANEGUN
MURRIZTUA: %83,33	29 LANEGUN
MURRIZTUA: %66,67	36 LANEGUN
MURRIZTUA: %50	48 LANEGUN
MURRIZTUA: %33,33	72 LANEGUN

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple”.

Por tanto, a la finalización del permiso por nacimiento, el personal podrá disfrutar, de forma inmediata, del permiso por lactancia, pudiendo optar entre las siguientes modalidades:

- Una hora de ausencia del trabajo que se puede dividir en dos fracciones por cada hijo.
- Sustituir el tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Esta modalidad de lactancia acumulada es la que está generando más dudas en su aplicación a la realidad de cada colectivo del personal público del Departamento de Educación, motivo por el que se emite la presente instrucción.

III.- En el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario docente no universitario de la Comunidad Autónoma de Euskadi (BOPV n.º 19, 29 de enero de 2026), en el IX Convenio colectivo del personal laboral docente y educativo del Departamento de Educación (BOPV n.º 214, 6 de noviembre de 2025) y XII convenio colectivo para el personal laboral del Departamento de Educación del Gobierno Vasco (firmado el 10 de febrero de 2026) que se han ido actualizando en el Departamento de Educación en el marco de la negociación colectiva, se ha incluido un cuadro que establece un número de días de lactancia acumulada diferenciado según el tipo de jornada laboral, asignando un mayor número de días a quienes prestan servicios en jornada reducida, de la siguiente forma:

“En el caso de ejercer esta opción acumulada, su duración será de veintiocho días hábiles cuando se presten servicios a lo largo de la totalidad del curso escolar, siendo prorrateados en aquellos casos en los que la prestación de servicios haya sido inferior. Cuando el disfrute de la lactancia se realice de forma acumulada y a jornada reducida, se aplicará la siguiente tabla:”

TIPO DE JORNADA	DÍAS DE LACTANCIA ACUMULADA
COMPLETA	28 DÍAS LABORALES
REDUCIDA: 83,33%	29 DÍAS LABORALES
REDUCIDA: 66,67%	36 DÍAS LABORALES
REDUCIDA: 50%	48 DÍAS LABORALES
REDUCIDA: 33,33%	72 DÍAS LABORALES

IV.- Orain III. apartatuan adierazitakoa, **Auzitegi Gorenaren Administrazioarekiko Auzien Salaren maiatzaren 20ko 583/2025 Epaia** aukera izan du **EPOEren 48.f) artikulua** interpretatzeko, eta jurisprudentzia ezartzen du lanaldi murriztua edo lanaldi partziala duten enplegatu publikoek edoskitzeagatik ordubeteko absentzia-baimena hartzeko eskubidea duten edo, aitzitik, baimen horren iraupena proportzionalki murriztu behar den benetan egindako lanaldiaren arabera.

Laburbilduz, epai horren arabera, edoskitze-baimena metatutako egunen bidez hartzeko aukera modu berean adostu behar da enplegatu publiko guztientzat, haien lanaldia edozein dela ere; bestela, tratu desberdina emango litzaieke lanaldi partzialeko enplegatu publikoei, erreferentziazat hartzen den lanaldia duten lanaldi osoko langileekin alderatuta.

Ondorioz, epaiak doktrina hau ezartzen du: iraupen komun bat ezarri behar da administrazio bereko enplegatu publiko guztientzat, lanaldi partzialeko enplegatu publikoen aldeko tratu desberdina eta lanaldi osoko langileen kontrako diskriminazioa saihesteko.

Epai horretan xedatutakoa kontuan hartuta, **ezin izango da edoskitze-baimeneko egun gehigarririk aplikatu lanaldia % 100etik beherakoa den kasuetan**, eta bermatu beharko da metatutako baimena enplegatu publiko guztiek baldintza berdinetan baliatzen dutela.

V. Aldi jakin batean zerbitzurik ez ematea dakarren baimen, lizentzia edo eszedentziaren bat eskatu behar bada semeak edo alabak 12 hilabete bete baino lehen, idatziz jaso beharko da eskaera honekin batera, edoskitze metatua behar bezala kalkulatzeko.

Horrela egiten ez bada eta ondoren eskaera mota hori egiten bada, edoskitze-aldia doitu egin beharko da, eta hartutako gehiegizko egunen ordainsariak itzuli egin beharko dira.

VI. Kalkulua:

Metatutako aukera hori baliatuz gero, **hogeita zortzi egun baliadunekoa izango da eragile bakoitzeko**.

IV.- No obstante lo señalado ahora en el apartado III, la reciente **Sentencia nº 583/2025 de la Sala Contencioso-administrativa del Tribunal Supremo, de 20 de mayo**, ha tenido ocasión de interpretar el artículo 48.f) del EBEP y establece jurisprudencia con relación a si el personal empleado público con jornada reducida o con jornada a tiempo parcial tiene derecho a disfrutar de un permiso de una hora de ausencia del trabajo por lactancia o si, por el contrario, la duración de dicho permiso debe minorarse de manera proporcional a razón de la jornada efectivamente realizada.

En resumen, dicha sentencia determina que la opción del disfrute del permiso de lactancia mediante días acumulados se tiene que acordar en los mismos términos para todo el personal empleado público, sea cual sea su jornada; de lo contrario, se estaría dando un trato desigual en favor del personal empleado público a tiempo parcial en comparación con el personal empleado a tiempo completo cuya jornada se toma como referencia.

En consecuencia, la sentencia establece doctrina en el sentido de que se debe fijar una duración común para todo el personal empleado público de la misma Administración que evite un trato desigual en favor de las y los empleados públicos a tiempo parcial y discriminatorio para los empleados a tiempo completo.

Atendiendo a lo dispuesto en la referida Sentencia, **no podrán aplicarse días adicionales de permiso de lactancia en los casos en que la jornada sea inferior al 100%**, debiéndose garantizar que el disfrute del permiso acumulado se realice en igualdad de condiciones para todo el personal empleado público.

V. Si se va a solicitar algún permiso, licencia o excedencia que suponga la no prestación de servicios por un periodo concreto antes de que el hijo/hija cumpla 12 meses debe hacerse constar, por escrito junto a esta solicitud, para el cálculo correcto de la lactancia acumulada.

Si no se hace así y posteriormente se procede a ese tipo de solicitud, el periodo de lactancia disfrutado deberá ser ajustado con el consiguiente reintegro de las retribuciones en los días de exceso disfrutados.

VI. Cálculo:

En el caso de ejercer esta opción acumulada, su duración será de **veintiocho días hábiles por cada causante**.

Eskabidean absentismo-aldiak adierazten badira bakarrik hainbanatuko dira, eragileak 12 hilabete bete arte.

VII. Berrikusi beharreko kasuak:

1. Edoskitze metatuko 28 egunak hartu ondoren edozein baimen, lizentzia, eszedentzia edo oporraldi eskatzen bada eragileak hamabi hilabete bete baino lehen, edoskitze-aldia erregularizatu egin beharko da, eta soberan hartutako egunei dagozkien ordainsariak itzuli egin beharko dira.

Hala ere, aldi baterako ezintasun-egoera gerora sortutako kausatzat hartuko da, eta, beraz, ez da izango gehiegizko edoskitze-egunik, ez eta, ondorioz, ordainsaririk itzuli beharrik ere.

2. Baldin eta, edoskitze-aldiko 28 egunak hartu ondoren, langileak lana uzten badu eragileak hamabi hilabete bete baino lehen, edoskitze-aldia erregularizatu egin beharko da, eta soberan hartutako egunei dagozkien ordainsariak itzuli egin beharko dira.

Hala ere, berehala beste plaza bat esleitzen bazaio, salbuespenez, hartutako edoskitze-aldiaren zenbaketari eutsi ahal izango zaio, itzulketarik egin behar izan gabe, betiere eragileak hamabi hilabete bete arte zerbitzuak ematen jarraitzen badu.

VIII. Erditze, adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harrera **anizkoitza**.

Edoskitzea, bai eguneroko modalitatean, bai metatutakoan, proportzionalki handituko da erditze, adopzio, adopzio-helburuko zaintza edo harrera anizkoitzetan.

Únicamente se prorratearán si en la solicitud indican periodos de absentismos, hasta el cumplimiento de los 12 meses del causante.

VII. Casos a revisar:

1. Si, una vez disfrutados los 28 días de lactancia acumulada, se solicitará cualquier permiso, licencia, excedencia o el disfrute de vacaciones antes de que el causante cumpla doce meses, el período de lactancia deberá ser objeto de regularización, procediéndose al reintegro de las retribuciones correspondientes a los días disfrutados en exceso.

No obstante, la situación de incapacidad temporal tendrá la consideración de causa sobrevenida, por lo que no dará lugar a la existencia de días de lactancia disfrutados en exceso ni, en consecuencia, al reintegro de retribuciones.

2. Si, una vez disfrutados los 28 días de lactancia, el trabajador fuera cesado antes de que el causante cumpla doce meses, el período de lactancia deberá ser objeto de regularización, procediéndose al reintegro de las retribuciones correspondientes a los días disfrutados en exceso.

No obstante, en el supuesto de que, de forma inmediata, le sea adjudicada una nueva plaza, podrá excepcionalmente mantenerse el cómputo del período de lactancia ya disfrutado, sin que proceda el reintegro de las cantidades percibidas, siempre que se continúe prestando servicios hasta el cumplimiento de los doce meses del causante.

VIII. Parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento **múltiple**.

El disfrute de la lactancia tanto en su modalidad diaria como la acumulada se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

Vitoria-Gasteiz, sinadura elektronikoaren datan

Vitoria-Gasteiz, a fecha de la firma electrónica

UNAI NIETO MARIJUAN

LANGILEAK KUDEATZEKO ZUZENDARIA
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE PERSONAL