

Permisos y excedencias por maternidad/paternidad

Tomando como punto de partida la fecha del 8 de marzo (Día de la Mujer Trabajadora), hemos creído necesario y oportuno incidir en todo aquello que afecta a las mejoras en las condiciones de trabajo en este colectivo tan numeroso dentro de la enseñanza.

Para ello, hemos hecho un compendio de todo cuanto se relaciona con permisos relacionados con el cuidado de los hijos e hijas, y aprovechamos para animar a nuestros compañeros varones a ejercerlo, hoy día contemplado por la ley.

PERMISOS POR MATERNIDAD/PATERNIDAD

La Ley 3/89 de 3 de marzo («BOE» 8 de marzo de 1989) amplía a 16 semanas el permiso por maternidad, contemplado en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 30/84 de Medidas para la Reforma de la Función Pública, con posibilidad de ser disfrutadas por el padre en los casos que la ley especifica.

4. El número cuatro del artículo 48 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, queda redactado de la siguiente forma:

«4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. »

En el caso de las/los funcionarios, el artículo queda redactado de la siguiente forma:

3. Se adiciona un nuevo número al artículo 30 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, con la siguiente redacción:

«3. En el supuesto de parto, las funcionarias tendrán derecho a un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de permiso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas del permiso, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción de un menor de nueve meses, el funcionario tendrá derecho a un permiso de ocho semanas contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, el permiso tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. »

Se da la circunstancia de que en el caso de las funcionarias de la enseñanza que les coincide este permiso con las vacaciones, pierden un mes.

Reivindicamos la no pérdida de este mes y que las vacaciones se puedan disfrutar a continuación del permiso, para lo cual estamos haciendo un estudio legal sobre el tema en cuestión.

EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE LOS HIJOS/AS

Esta excedencia se puede pedir por un período no superior a tres años, con derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año.

Así lo contempla el Estatuto de los Trabajadores.

3. El número 3 del artículo 46 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, queda redactado de la siguiente forma:

«3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria. »

La Ley 30/84 regula esta norma en el caso de funcionarios y funcionarias.

2. Se adiciona un nuevo número al artículo 29 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, con la siguiente redacción:

«4. Excedencia para el cuidado de hijos.

Los funcionarios tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante el primer año de duración de cada período de excedencia, los

funcionarios en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo y a su cómputo a efectos de trienios, consolidación del grado personal y derechos pasivos. »

Es de resaltar por nuestra parte el hecho de que en la mayoría de los casos este derecho suele ejercerlo la madre, abandonando el campo laboral con mucha más frecuencia que el padre y, en consecuencia, dejando en manos de sus compañeros varones todo lo que suponga promoción, reciclaje, etcétera. Es por ello que, como decíamos al principio, insistimos en que tanto el padre como la madre deben ejercitar este derecho que les puede suponer una vinculación más directa con el hijo durante los primeros años, sin que esto suponga necesariamente para la mujer una desvinculación del mundo laboral.

PERMISO POR LACTANCIA / ALIMENTACION

5. El número 4 del artículo 37 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, queda redactado de la siguiente forma:

«4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen. »

En el caso de los funcionarios/as, este permiso queda reflejado en el artículo 30, punto uno, párrafo e) de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

El funcionario con un hijo menor de nueve meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este período de tiempo podrá dividirse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada en media hora.

En lo que se refiere a los funcionarios y funcionarias de la enseñanza, las instrucciones que se dan a los centros interpretan la ley de reforma restrictiva, limitando este derecho a las trabajadoras de la enseñanza pública en el sentido de que esa ausencia se pida necesariamente en horas no lectivas, con lo que la Administración se ahorra las sustituciones necesarias que comporta el ejercicio de este derecho.

Desde aquí animamos a todas las que se encuentren en estos casos, presenten recursos para obtener la anulación de dichas instrucciones por limitar el derecho que en ella se consagra.

Desde las Juntas de Personal, exigir a las respectivas direcciones provinciales las normas o instrucciones que orienten a los centros para el cumplimiento de la Ley sobre la hora de lactancia.

JORNADA REDUCIDA POR CUIDADO DE MENORES

El Estatuto de los Trabajadores, en su punto 5, contempla este permiso como sigue:

«Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis meses o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. »

Asimismo queda recogida en la Ley de Medidas de Reforma de la Función Pública, refiriéndose a los funcionarios, en el artículo 30, punto uno, párrafo f).

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido psíquico o físico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo **en un tercio** o **un medio**, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

En el caso de las/os funcionarias/os, muchas de estas reducciones de jornada no se cubren con sustitutos. La funcionaria/o percibe una retribución inferior acogiéndose al uso del derecho que le ampara. Las sustituciones no se cubren por el Ministerio, ahorrándose este dinero que sí se descuenta a quien se acoge a dicha jornada, generalmente mujeres.