



LEY DE IGUALDAD. AMPLIACIÓN DE DERECHOS. FUNCIONARIOS.

La L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modifica la Ley 30/1984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, que nos afecta directamente en cuanto a permisos y licencias:

1.- Amplia el derecho de paternidad de 10 a 15 días. Art. 30.1.a:

«1. Se concederán permisos por las siguientes causas justificadas:

a) Por el nacimiento, acogimiento, o adopción de un hijo, quince días a disfrutar por el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.»

2.- Regula el permiso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiar previsto en el *Concilia*. Recordar en primer grado, 3 días en misma localidad, 5 días en distinta y el 2º grado, 2 y 4 días respectivamente. Art. 30.1.a-bis:

«a bis) Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad. »

3.- Ampliación de la excedencia por cuidado de familiar a su cargo de 1 a 3 años. Art. 29.4-2º párrafo:

«También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, los funcionarios para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.»

4.- Reserva de puesto de trabajo en la excedencia por cuidado de hijo de 1 a 2 años. El tercer año sigue como está. Art. 29.4-5º párrafo:

«El periodo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos.

Los funcionarios podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración. Durante los dos primeros años, tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será al puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.»

5.- En la excedencia por violencia de género durante los 2 primeros meses da derecho a percibir las retribuciones íntegras. Antes no tenía derecho a percibirlas. Art. 29.8:

«Excedencia por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria.»

«Igualmente, durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.»

6.- En la hora de lactancia y su acumulación a horas completas se incrementa proporcionalmente en caso de parto múltiple. Art. 30.1.f:

«La funcionaria, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrá derecho a una hora diaria 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.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.»

7.-En casos de hijo prematuro u hospitalizado, el derecho a ausentarse del trabajo es hasta 2 horas. Antes era 1 hora. La reducción de la jornada sigue igual, en dos horas. Art. 30.1.f-bis:

«f bis) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.»

8.- Se regula la previsión del *Concilia* por guarda legal hasta 12 años. Art. 30.1.g:

«g) El funcionario que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, persona mayor que requiera especial dedicación o a una persona con discapacidad, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de su jornada de trabajo.»

9.- Se regula la previsión del Decreto sobre reducción de jornada del 50 % de la jornada por razones de enfermedad muy grave de familiar primer grado, hasta un mes. Art. 30.1.g-bis:

«g bis) El funcionario que precise atender al cuidado de un familiar en primer grado, tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando, en todo caso, el plazo máximo de un mes.»

10.- El deber inexcusable se entiende también para deberes derivados de la conciliación de la vida familiar y laboral. Art. 30.2:

«... y por deberes derivados de la conciliación de la vida familiar y laboral.»

11.- En los casos de maternidad toda referencia al padre se refiere como el otro progenitor o ambos progenitores. Art. 30.3. Ver abajo.

12.- Disfrute del otro progenitor del permiso por maternidad cuando la madre esté en IT. Art. 30.3. Ver abajo.

13.- En parto prematuro, suspensión de la maternidad durante la hospitalización del bebe hasta 13 semanas. Art. 30.3. Ver abajo.

14.- En adopción o acogimiento de discapacitado además 2 semanas más. Art. 30.3. Ver abajo.

15.- Adopción internacional, para desplazarse al extranjero, permiso de 2 meses percibiendo las retribuciones básicas. Puede ser 4 semanas antes del desplazamiento. Estaba en el concilia pero se regulariza aquí- Art. 30.3. Ver abajo.

16.- Regulación referente de la legislación en materia de derecho civil o foral de las CC.AA. Ver abajo.

17.- Por riesgo durante el embarazo como causa de salud laboral, extensivo a los funcionarios. Ver:

«En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción 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 del 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 período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período 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.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En los supuestos de adopción o de acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, y con independencia de la edad que tenga el menor, el permiso tendrá una duración de dieciséis

semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a

partir del segundo, contadas a la elección del funcionario, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, el permiso a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del hijo o menor adoptado o acogido.

Los permisos a que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los funcionarios y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el funcionario tendrá derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso previsto en el párrafo anterior, y para el supuesto contemplado en el mismo, el permiso por adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Durante el disfrute de los permisos regulados en este apartado se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en este apartado, el tiempo transcurrido en la situación de permiso por parto o maternidad se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al

disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no le resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.»

Todas estas normas tienen carácter retroactivo al hecho causante a fecha 1 de enero de 2006 en el ámbito AGE

Otras modificaciones:

Todas estas normas tienen carácter retroactivo al hecho causante a fecha 1 de enero de 2006 en el ámbito AGE.

Ley General de la Seguridad Social, Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

Ley de Procedimiento Laboral, Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril.

Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995. de 24 de marzo.

Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Ley de Funcionarios Civiles del Estado, Decreto 315/1964, de 7 de febrero.