

## NOTA INFORMATIVA

### EN LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO HAY RAZONES PARA LA HUELGA EL 8 DE MARZO (3) DIFERENCIAS EN PERMISO DE PATERNIDAD PERSONAL LABORAL Y PERSONAL FUNCIONARIO

---

26/02/18

Desde la entrada en vigor del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) desde diferentes ámbitos de CCOO venimos reivindicando de forma permanente y sostenida la igualdad de trato del personal laboral y funcionario en relación a contenido, uso y disfrute del permiso por paternidad. La reivindicación no es banal, en relación al permiso por paternidad, el personal funcionario de las diferentes administraciones públicas españolas, entre el que se incluye el de la Administración del Estado (AGE) no tienen los mismos derechos que el resto de la población española e incluso crece la discriminación cuando la comparación se hace con el personal laboral de esas mismas administraciones.

El origen de estas diferencias profundamente discriminatorias para el personal funcionario y que carecen de justificación alguna, derivan de la regulación diferente que se aplica en función de la vinculación jurídica existente. Así mientras el personal laboral se rige por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores como norma básica y que puede ser mejorada por los convenios colectivos existentes, el personal funcionario se rige por el mínimo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público y no le es de aplicación lo establecido con carácter general para el resto de la población trabajadora.

Desde hace años desde CCOO venimos reivindicando la modificación del art. 49 del EBEP para que el personal de la administraciones públicas en general y de la AGE en particular pueda corresponsabilizarse del cuidado de sus hijos e hijas en igualdad de condiciones y sin que el tipo de vinculación jurídica existente suponga ningún tipo de diferencia en este sentido y más cuando la diferencia se convierte en una discriminación inaceptable para el personal funcionario.

Resulta sorprendente y sobre todo incongruente que esto ocurra en las mismas Administraciones Públicas desde las que se debe promover la igualdad de trato y oportunidades, la igualdad de género y fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en materia de cuidado; en las mismas administraciones públicas que se jactan de promover medidas para que su personal pueda conciliar su vida familiar y personal con la laboral.

En algunas Administraciones Públicas a través de las leyes de empleo público que desarrollan el EBEP en su ámbito han ido mejorando alguna de las irracionalidades contenidas en el EBEP como el aumento de una semana por hijo/a en caso de parto múltiple pero no lo han hecho con la obligación de disfrute inmediatamente después del nacimiento.

En un momento como el actual en que incluso en Euskadi en propuesta de la Ley de Empleo Público se está proponiendo por parte del gobierno vasco la homologación absoluta del permiso de paternidad con el de maternidad como fórmula para romper con la división sexual del trabajo y cambiar los roles establecidos para mujeres y hombres propiciando el nacimiento de un nuevo pacto social de género, en la AGE seguimos con un permiso de paternidad extremadamente restringido para el personal funcionario y con diferencias inexplicables como la imposibilidad de ampliación por paro múltiple.

En CCOO apostamos por Permisos Iguales, Intransferibles y pagados al 100 por 100 para ambos progenitores en nacimiento y adopción, pero mientras no llegamos entendemos imprescindible que el personal laboral y funcionario tengan permisos de paternidad iguales.

Adjuntamos un cuadro con las diferencias mencionadas.

<b>PERMISO DE PATERNIDAD</b>		<b>Diferencias</b>
	<b>Regulación</b>	
<b>Personal laboral</b>	<p><b>Art 48.7 del Estatuto de los Trabajadores</b></p> <p>En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45</p> <p>.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.</p> <p>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.</p> <p>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 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.</p> <p>La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.</p> <p>El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Puede utilizar el permiso de paternidad en cualquier momento desde el nacimiento, incluso puede iniciarlo inmediatamente después de que finalice el de maternidad.</li> <li>• En caso de parto múltiple tiene derecho a dos días más por cada hijo hija a partir de la segunda criatura</li> <li>• Si se acuerda en el convenio podría disfrutar el permiso a tiempo parcial</li> </ul>
<b>Personal funcionario</b>	<p><b>Art. 49 EBEP modificado por art 2 ley 9/2009</b></p> <p><b>c)</b> Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Debe utilizar el permiso inmediatamente</li> </ul>

nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de 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).

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos 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 periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

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

**Artículo 2 ley 9/2009.** Modificación de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

Se modifica la letra a del artículo 30.1 de la Ley 30/1984, que quedará redactado en los siguientes términos:

Artículo 30. Permisos.

1. Se concederán permisos por las siguientes causas justificadas:

Por el nacimiento, acogimiento, o adopción de un hijo, cuatro semanas 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.

después del  
nacimiento o  
adopción

- No tiene derecho a ampliación por parto múltiple
- No se contempla la posibilidad de utilización del permiso a tiempo parcial