

**MODIFICACIONES DE LA LEY
SOBRE PERMISOS
PERSONAL FUNCIONARIO
ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO**

LA LEY ORGÁNICA 3/2007, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES, INTRODUCE UNA MODIFICACIÓN EN LA LEY 30/84 DE MEDIDAS PARA LA REFORMA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, POR LO QUE SE AMPLIA A 15 DIAS PERMISO POR NACIMIENTO, ACOGIMIENTO O ADOPCIÓN DE UN HIJO.

LEY ORGANICA 3/2007 – B.O.E. 23.03.07

**SU APLICACIÓN SERÁ PARA TODO EL
PERSONAL DE TODAS LAS
ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**

La Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, introduce modificaciones en la Ley 30/84 de Medidas para la Reforma de la Función Pública:

[Artículo 30.1.f\) de la Ley 30/84; En su redacción por la Ley 3/2007: \(POR LACTANCIA DE UN HIJO MENOR\)](#)

“La funcionaria, por lactancia de un **hijo menor de 12 meses**, tendrá 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. 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”

[Artículo 30.1.f. bis de la Ley 30/84, modificado por la Ley 12/2001, posteriormente modificado en el párrafo 1º por la Ley Orgánica 3/2007. \(SOBRE NACIMIENTOS DE HIJOS PREMATUROS\)](#)

“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 sus retribuciones integras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones”

(SE TIENE QUE REGLAMENTAR LA DISMINUCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO Y LA REDUCCIÓN PROPORCIONAL EN LAS RETRIBUCIONES)

[Artículo 30.1.g. bis de la Ley 30/84, se añade por la Ley Orgánica 3/2007: \(POR CUIDADO DE FAMILIAR DE PRIMER GRADO\)](#)

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.

[Artículo 30.2 de la Ley 30/84. Ley Orgánica 3/2007 \(DEBER INEXCUSABLE Y POR DEBERES DERIVADOS DE LA CONCILIACIÓN\)](#)

Podrán concederse permisos por el tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes derivados de la conciliación de la vida familiar y laboral.

PERMISOS POR MATERNIDAD LEY 3/2007

[En la Disposición Final 1ª.2, párrafos 4º,7º,8º y 9º, tienen el carácter de básico:](#)

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 el parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo 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 aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo 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 del acogimiento bien a partir de la resolución judicial que se constituya la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos 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 periodos 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 periodo 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 periodos 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 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, o 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 periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de éste, 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, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo 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 de las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

PRESTACIÓN POR PATERNIDAD

La Ley Orgánica 3/2007, B.O.E. 23.03.07)Para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. MODIFICA EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES EN SU ARTÍCULO 48 bis, CREANDOSE LA FIGURA DE “SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PATERNIDAD”

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante **trece días ininterrumpidos** ampliables en el supuesto de parto, 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 por maternidad regulados en el **Artículo 48,4**.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercida 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 o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulado en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

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.

MODIFICACIÓN DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR PRESTACIÓN ECONÓMICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR PATERNIDAD

“LOS TRABAJADORES QUE SE ACOJAN A LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR PATERNIDAD, TENDRÁN DERECHO A UNA PRESTACIÓN ECONÓMICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL DEL 100% DE LA BASE REGULADORA , IGUAL A LA ESTABLECIDA PARA LA PRESTACIÓN POR INCAPACIDAD TEMPORAL, DERIVADA DE LAS CONTINGENCIAS COMUNES”

“Artículo 133. SITUACIÓN PROTEGIDA.

A efectos de la prestación por paternidad se considerarán situaciones protegidas el nacimiento hijo, la adopción y el 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, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales, durante el periodo de suspensión que, por tales situaciones, se disfrute de acuerdo con lo previsto en el artículo 48.bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, o durante el periodo de permiso que se disfrute, en los mismos supuestos, de acuerdo con lo dispuesto en la Letra a) del artículo 30.1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

BENEFICIARIOS

*Serán beneficiarios del subsidio por paternidad los trabajadores por cuenta ajena que disfruten de la suspensión referida en el artículo anterior, siempre que, reuniendo la condición general exigida en el artículo 124.I, acrediten **un periodo mínimo de cotización de 180 días, dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de dicha suspensión o alternativamente, 360 días a lo largo de su vida laboral** con anterioridad a la mencionada fecha y reúnan las demás condiciones que reglamentariamente se determinen.*

Prestación económica

*La prestación económica por paternidad consistirá en un **subsidio** que se determinará en la forma establecida por el artículo 133 quater para la prestación por maternidad y podrá ser denegada, anulada o suspendida por las mismas causas establecidas para esta última”*

PERMISO RETRIBUIDO PARA LOS TRABAJADORES EN CASOS DE INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN DE FAMILIARES. Ley Orgánica 3/2007.

La Ley Orgánica 3/2007, (B.O.E. 23.03.2007), para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se modifica el Artículo 37.3.b) del **ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**, que **determina el Permiso Retribuido de 2 días o 4 días si es necesario desplazamiento, en casos de nacimiento, fallecimiento, enfermedad o accidente graves u hospitalización de familiares de hasta 2º Grado de Consanguinidad o afinidad asimismo contempla la intervención quirúrgica sin hospitalización, con la necesidad de reposo domiciliario.** (en www.csit.es - Administración del Estado, tenéis los cuadros de consanguinidad o afinidad)

La modificación realizada en el ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, queda establecido como sigue:

Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a renumeración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

SEGUIREMOS INFORMANDO

13.04.07