

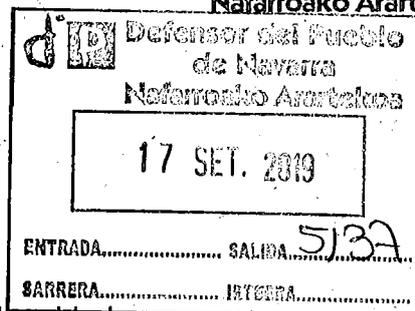
Firmado digitalmente por
el Defensor del Pueblo de
Navarra (CIF: S3100014D).

Fecha:
2019.09.17
09:51:13 +02'00'



Defensor del Pueblo
de Navarra
Nafarroako Arartekoa

Expediente Q19/684
Pamplona-Iruña, 17 de septiembre de 2019



Señor don Javier Remírez Apesteguía
Vicepresidente Primero y Consejero de Presidencia, Igualdad,
Función Pública e Interior
Avda. Carlos III, 2
31002 Pamplona-Iruña

Señor Consejero:

1. El 31 de julio de 2019 esta institución recibió un escrito presentado por el sindicato CCOO de Navarra-Secretaría de Mujeres e Igualdad, mediante el que formulaba una queja por la negativa de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra a permitir el disfrute de la licencia retribuida por parto y del permiso de paternidad de forma fraccionada.

En dicho escrito, exponía que:

- a) El Gobierno de Navarra está denegando sistemáticamente las solicitudes para disfrutar la licencia retribuida por parto y el permiso de paternidad de forma interrumpida, prevista en el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- b) El motivo que alegan los diferentes departamentos es que no tienen claro cómo aplicarlo, por la falta de desarrollo reglamentario que indique o fije las condiciones en las que pueda disfrutarse de esta manera.
- c) El sindicato está en desacuerdo con estas resoluciones y ha solicitado al Gobierno de Navarra que, mientras no se cuente con una regulación propia, se posibilite el disfrute interrumpido del permiso y se aplique el criterio contemplado en el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, (*"En el caso del disfrute interrumpido se requerirá para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas"*).

d) Ante esta situación, el sindicato se comunicó con el Instituto Navarro de Igualdad, en su calidad de órgano asesor e impulsor de políticas de igualdad en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, con el fin de que ayudase a desbloquear estas situaciones, insistiese en la importancia de integrar la perspectiva de género en las decisiones que se adoptan y garantizase la corresponsabilidad e igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el empleo.

e) El sindicato va a solicitar la convocatoria urgente de una mesa general donde se negocie el disfrute fraccionado del permiso, por cuanto la denegación de este derecho es contraria a los principios básicos y esenciales que defiende la Ley Foral 17/2019 y otras normas vigentes (Constitución y directivas europeas). Muestra su gran preocupación al proceder las denegaciones de quien, precisamente, debe salvaguardar estos derechos.

Por todo ello, se solicitaba que se conceda la licencia retribuida por parto y el permiso de paternidad de forma interrumpida.

2. Seguidamente, esta institución se dirigió al Departamento de Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior, solicitando que informara sobre la cuestión suscitada.

El 6 de septiembre de 2019 se ha recibido el informe emitido por el Departamento de Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior, que consta incorporado al expediente y del que se da traslado al sindicato autor de la queja.

El informe, tras señalar la normativa que resulta de aplicación a los funcionarios de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, concluye:

“Del mismo modo, nuestra normativa foral no contempla la posibilidad de fraccionar el disfrute del permiso y por ello las ocho semanas del permiso del progenitor diferente a la madre biológica ha de realizarse de manera ininterrumpida; igualmente, las 8 semanas posteriores de permiso adicional introducidas por la Ley Foral 6/2019 deben disfrutarse de forma ininterrumpida, al menos en tanto no se lleve a cabo el desarrollo reglamentario que permita, en su caso, el fraccionamiento de este permiso. Y lo mismo sucede con las diecisiete semanas del permiso de maternidad, que también ha de disfrutarse de forma ininterrumpida”.

3. La cuestión suscitada coincide, en parte, con la planteada con ocasión del expediente de queja Q19/678 (en este último se cuestionaba la imposibilidad del disfrute interrumpido del permiso de paternidad).

En el marco del citado expediente, la institución ha considerado y recomendado lo siguiente:

"3. Es de aplicación la Ley Foral 6/2019, de 7 de febrero, por la que se modifica el texto refundido del Estatuto del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, aprobado por el Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto.

La citada ley foral, mediante su artículo único, introduce en el referido estatuto la siguiente disposición adicional:

"Disposición Adicional Vigésima Segunda. Permisos de paternidad, acogimiento y adopción, y medidas de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral:

1. Una vez agotado el permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento, o adopción de una hija o hijo, el personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra dispondrá de un permiso adicional retribuido con una duración que, sumada a la del permiso de paternidad regulado en la legislación básica estatal, alcance un periodo de descanso total de diecisiete semanas, o de las que corresponda en caso de discapacidad de la hija o hijo y por cada hija o hijo a partir del segundo en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Este permiso conllevará una remuneración del 100% de las retribuciones del empleado, será intransferible al otro progenitor, y podrá disfrutarse de forma ininterrumpida o bien de modo fraccionado en la forma que se determine reglamentariamente, en este último caso dentro de los doce meses siguientes al nacimiento, adopción o acogimiento.

La implantación del permiso adicional por paternidad se llevará a cabo a partir del 1 de enero de 2019 y podrán acogerse a él aquellos progenitores cuyo hijo/a haya nacido en el año inmediatamente anterior y conforme a la siguiente implantación:

- Nacimientos, guardas con fines de adopción, acogimientos o adopciones habidos en el año 2018: 4 semanas.*
- Nacimientos, guardas con fines de adopción, acogimientos o adopciones habidos en el año 2019: 8 semanas.*
- Nacimientos, guardas con fines de adopción, acogimientos o adopciones habidos a partir del año 2020: 12 semanas.*

El permiso adicional es independiente del disfrute compartido del permiso por parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento correspondiente a las cinco semanas reguladas mediante legislación básica. Su autorización deberá solicitarse antes de que finalicen estas

cinco semanas, independientemente de la fecha de inicio de este permiso adicional”.

La disposición final primera de la ley foral “faculta al Gobierno de Navarra para dictar cuantas disposiciones reglamentarias sean precisas para el desarrollo y ejecución de la presente ley foral”.

4. La citada ley foral enlaza con las previsiones del Decreto Foral 11/2009, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Vacaciones, Licencias y Permisos del personal funcionario de las Administraciones públicas de Navarra, cuyo artículo 16, referente al permiso retribuido por paternidad, establece:

“1. Se concederá un permiso retribuido de cuatro semanas por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, que será disfrutado por el padre o el otro progenitor, a su elección, 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, y hasta la finalización de la licencia retribuida por parto, adopción o acogimiento, o inmediatamente a la finalización de estas.

En los supuestos de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados tras el parto, se podrá iniciar el disfrute de este permiso desde el alta hospitalaria del hijo.

En función del progenitor que disfrute de la licencia retribuida por parto, acogimiento o adopción, será el otro progenitor el que disfrute de este permiso.

2. La duración del permiso indicada en los apartados anteriores se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días naturales más por cada hijo a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

3. Este permiso es independiente del disfrute compartido de las licencias retribuidas por parto, adopción o acogimiento previstas en los artículos anteriores de este decreto foral.

4. Siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, el permiso retribuido por paternidad regulado en este artículo podrá disfrutarse a tiempo parcial por un tercio o por la mitad de la jornada de trabajo, coincidiendo con las primeras y/o últimas horas de la jornada que tenga establecida el empleado. En el caso del personal docente no universitario, el disfrute de este permiso a tiempo parcial será, en todo caso, por la mitad de la jornada.

Durante el disfrute parcial de este permiso, se aplicarán, en todo caso, las limitaciones establecidas en los apartados 4 y 5 del artículo 12 de este decreto foral”.

5. De la citada Ley Foral 6/2019 se concluye que lo previsto es que el permiso que se contempla pueda disfrutarse por los funcionarios bien de forma ininterrumpida, bien de forma fraccionada.

La remisión al reglamento, que se hace en el caso del disfrute de forma fraccionada, se realiza a efectos de que la Administración concrete cuanto antes las condiciones o modo en que se llevará a cabo tal modalidad de disfrute, por lo que ha de entenderse que se está ante un mandato de desarrollo normativo (no ante una pura facultad).

Además, tanto por el objeto de la ley foral ("establecimiento de medidas legales en materia de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral", según se señala en la exposición de motivos), como por el tiempo transcurrido desde su aprobación y publicación (más de seis meses), han de adoptarse con celeridad medidas tendentes a facilitar que el permiso pueda disfrutarse en cualquiera de las dos modalidades previstas en la norma (ininterrumpida o fraccionada).

6. Señalar, asimismo que, como viene a expresarse en la queja, y se reconoce en el informe remitido por el Departamento, la normativa estatal (disposición transitoria novena del Estatuto Básico del Empleado Público, referente a la "Aplicación progresiva del permiso del progenitor diferente de la madre biológica para empleados públicos según lo previsto en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación"), ya contempla la posible interrupción del disfrute del permiso o de un parte del mismo (también para el año 2019).

Cabe concluir que, en este punto concreto relativo al modo de disfrute del permiso, la norma estatal es más favorable o "flexible", considerando esta institución aconsejable que los funcionarios públicos de la Comunidad Foral de Navarra no queden en este punto en una peor condición, particularmente por los objetivos que se persiguen en lo que se refiere a la igualdad y a la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito de la conciliación familiar y laboral.

7. En consecuencia, y en ejercicio de las facultades que le atribuye el artículo 34.1 de la Ley Foral 4/2000, de 3 de julio, la institución del Defensor del Pueblo de Navarra ha estimado necesario:

Recomendar al Departamento de Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior, que adopte con celeridad medidas tendentes a posibilitar que los funcionarios de la Comunidad Foral de Navarra puedan disfrutar del permiso por paternidad de forma fraccionada, como prevé la Ley Foral 6/2019, de 7 de febrero".

4. En el caso de la licencia retribuida por maternidad o parto, ha de formularse análoga recomendación, tendente a que se permita el disfrute de forma interrumpida o fraccionada.

Por un lado, cabe apreciar la relación que guardan la licencia y el permiso citados (maternidad y paternidad), por la finalidad a que ambos sirven. Previsto por el legislador foral el disfrute fraccionado del permiso por paternidad (Ley Foral 6/2019), resulta aconsejable arbitrar una medida análoga en el caso de la licencia por maternidad, con las condiciones que se determinen.

Y, por otro lado, procede considerar que la normativa estatal en materia de función pública (Estatuto Básico del Empleado Público) ha sido recientemente modificado en este punto, mediante el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, al que se hace referencia en la queja y cuya aplicación viene a demandarse. En concreto, en lo que aquí interesa, se ha venido a posibilitar, transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el disfrute interrumpido del periodo de permiso restante, a voluntad la madres y del padre, hasta que el hijo o hija cumpla doce meses.

Entendemos que, aun cuando se defienda que la norma estatal no es de aplicación en la función pública foral, sería conveniente adoptar una medida similar, pues, como también se señalaba en el expediente que se ha citado, se está ante una forma de disfrute de la licencia o permiso más flexibles, y que supone una mejora en los derechos de los trabajadores (en este caso, empleados públicos), tendente asimismo a incrementar la corresponsabilidad familiar de hombres y mujeres.

5. En consecuencia, y en ejercicio de las facultades que le atribuye el artículo 34.1 de la Ley Foral 4/2000, de 3 de julio, la institución del Defensor del Pueblo de Navarra ha estimado necesario:

Recomendar al Departamento de Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior, que adopte con celeridad medidas tendentes a posibilitar que las funcionarias y los funcionarios de la Comunidad Foral de Navarra puedan disfrutar de la licencia por maternidad y del permiso por paternidad de forma fraccionada o interrumpida.

De conformidad con el artículo 34.2 de la Ley Foral 4/2000, de 3 de julio, del Defensor del Pueblo de la Comunidad Foral de Navarra, procede que el Departamento de Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior, informe, como es preceptivo, en el plazo máximo de dos meses, si acepta esta resolución, y, en su caso, las medidas adoptadas para su cumplimiento.

De acuerdo con lo establecido en dicho precepto legal, la no aceptación de la resolución podrá determinar la inclusión del caso en el Informe anual correspondiente al año 2019 que se exponga al Parlamento de Navarra con mención expresa de la Administración que no haya adoptado una actitud favorable cuando se considere que era posible.

A la espera de su respuesta, le saluda atentamente,

**El Defensor del Pueblo de Navarra
Nafarroako Arartekoa**



Francisco Javier Enériz Olaechea