

## Consideraciones preliminares

Ante la propuesta de la administración, una propuesta muy genérica que apenas recoge la declaración de la intención de equiparación de los permisos y la enumeración de los ejercicios presupuestarios en los que proponen hacerlo, además del anuncio de que pretenden llevar la negociación de forma muy rápida, desde CCOO planteamos una propuesta también general sobre la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad, cuestión que desde las CCOO se ha defendido en todas las propuestas realizadas para los diferentes planes de igualdad de la AGE. Se persigue en este documento el planteamiento de la líneas gruesas de la propuesta, sin entrar aquí en las consideraciones técnicas ni en aspectos particulares, que necesariamente deberán ser abordados en el proceso negociador, sobre la base de que no se trata solo de definir la medida sino de hacerlo también con las formulas necesarias para su aplicación en clave de igualdad a todos los tipos de personal que conviven en nuestra administración con independencia de la vinculación jurídica que mantengan y en todos los ámbitos de la AGE

Desde CCOO siempre hemos tenido muy claro, parafraseando la Exposición de Motivos de la Ley orgánica 3/2007, que la igualdad en los permisos de maternidad y paternidad es la medida más innovadora y efectiva para favorecer no solo la conciliación de la vida personal, familiar y laboral e implicar a los hombres en el cuidado, además es la medida que puede suponer la apertura de una auténtica grieta en la división sexual del trabajo y como consecuencia un paso fundamental en el camino a la igualdad real, ya que la discriminación sexual del trabajo se considera el gran hándicap a superar para evitar la discriminación que sufren las mujeres en diferentes aspectos de sus vidas, fundamentalmente en el ámbito laboral además de erigirse en el paso imprescindible para el inicio del camino hacia un nuevo modelo social basado en un pacto más equitativo entre mujeres y hombres, donde los hombres se comprometan con el cuidado en la misma medida que las mujeres se han incorporado al mercado de trabajo con él empleo .

El permiso de paternidad, que no debemos olvidar se implementó por primera vez en España en diciembre de 2005, en el denominado Plan Concilia para el personal la Administración General del Estado, a través del acuerdo con las organizaciones sindicales representadas en la Mesa General de Negociación de la AGE, supuso un avance significativo en la implicación de los padres en la crianza de sus hijos e hijas y se ha demostrado que es una medida efectiva en materia de corresponsabilidad. Ha permitido además demostrar que cuando a los hombres se les ofrece el derecho a cuidar se implican en el cuidado, como lo demuestra el enorme porcentaje de padres que se ha acogido a este permiso, dentro y fuera de las administraciones públicas.

Dicho lo anterior y antes de entrar a valorar la propuesta de la Administración es necesario apuntar que:

- No existe solo un tipo de familia sino una variedad creciente de tipos de familia y por tanto desde CCOO no podemos limitarnos a defender el derecho al permiso sólo para los hombres sino para todos los tipos de progenitor o progenitora que puedan darse.
- Es además necesario contemplar la ampliación de los permisos en el caso de familias monomarentales o monoparentales con el objetivo de equiparar el derecho de los y las menores a periodos de cuidado equivalentes.

Como consecuencia de lo mencionado sería aconsejable la modificación de la denominación de los permisos para que pasen a denominarse permisos parentales.

## Propuesta

En relación a la propuesta presentada por la administración, con ánimo de mejorarla y sobre la base de la *proposición de ley relativa a la reforma del sistema de permisos y prestaciones para el cuidado y atención de menores por parte de sus progenitores/as, en casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento* presentada en el Congreso de los Diputados y aceptada por unanimidad por todas las fuerzas políticas presentes, desde CCOO defendemos que cada progenitor/a, independientemente del tipo de familia en que se encuadren, deben tener derecho a los mismos permisos y que además estos permisos deben ser intransferibles y pagados al 100%. Se trata de que cada uno o cada una goce de sus propios derechos, sin depender de las decisiones de la otra persona progenitora (si la hubiere), con lo que además de conseguir la igualdad se consigue evitar la discriminación que existe actualmente en función del tipo de familia.

Desde CCOO entendemos que es necesario:

- Que cada progenitor o cada progenitora tenga derecho al mismo tiempo de permiso por nacimiento de hijo/a, adopción o guarda con fines de adopción y acogimiento.
- Que los permisos se configuren como iguales, intransferibles y remunerados con 100% del salario en el caso del personal funcionario mutualista y con el 100% de la base reguladora para cada progenitor/a con cotización a Seguridad Social, sea personal funcionario o laboral, y durante toda su duración, independientemente del sexo de cada progenitor/a y del modelo de familia en que se encuadren.
- Que cada uno de los permisos se configure con la misma parte obligatoria y la misma parte voluntaria.
- Ambos permisos tendrán una parte obligatoria de dos semanas a disfrutar justo después del parto o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción en caso de que se opte por este supuesto.
- A la parte obligatoria de dos semanas se podrán sumar dos semanas más a solicitud de las personas interesadas.
- Tras el periodo de utilización obligatoria, se podrá disfrutar el resto del permiso bien en un solo bloque o, previo acuerdo con la administración, en varios, pero siempre antes de que transcurran doce meses a partir del nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. De esta forma se permite a las familias organizar el periodo de crianza de acuerdo con sus necesidades específicas. Incluso si las características del servicio lo permiten este permiso podrá tomarse a tiempo parcial, pero sólo con la condición de que la persona trabajadora se reincorpore al empleo durante el tiempo que no corresponda al permiso pagado.
- La parte voluntaria del permiso solo se podrá disfrutar de forma sucesiva, a elección de las personas interesadas, en ningún caso podrán coincidir en el disfrute de esta parte del permiso ambas personas progenitoras. La alternancia es necesaria para que se dé implicación real en el cuidado y permite extender el periodo de atención de la criatura en el entorno familiar.

Aunque la adición de las vacaciones o lactancia a los permisos de cada una de las personas progenitoras quedará a voluntad de cada una de las personas interesadas, se abre la posibilidad de que una criatura tras su nacimiento pueda estar al cuidado de cada uno/a de sus progenitores/as de forma sucesiva a lo largo de todo su primer año de vida.

Se acepta la implantación de la equiparación del actual permiso de paternidad con el de maternidad en los 3 ejercicios que propone la administración, siempre que en cada uno de ellos independientemente de la duración del permiso se cumplan el resto de premisas defendidas desde CCOO, pero a la vez que se incrementa el permiso de paternidad se debe ir limitando en la misma medida la posibilidad de transferir el de maternidad. Así si durante:

- El 2019 se amplía el permiso de paternidad a 9 semanas, cinco de las cuales serán voluntarias, se prohibirá la transferibilidad de cinco semanas del permiso de maternidad.
- El 2020 se amplía el permiso de paternidad a 13 semanas, 9 de las cuales serán voluntarias, se prohibirá expresamente la transferibilidad de nueve semanas del permiso de maternidad.
- El 2021 se llega a las 16 semanas y en este año ambos permisos serán totalmente intransferibles

Como decíamos al inicio hay infinidad de cuestiones técnicas sobre las que carecemos de información, entre ellas la referida a las formulas a utilizar para definir el permiso o, la fundamental, que defina la fórmula de abono del salario en ese período dado que la seguridad social no contempla tales permisos o la forma en que pretenden equiparar al personal laboral con el funcionario, cuestión que, no olvidemos, en el permiso actual llevó 11 años regular.

*18 de octubre de 2018*