

Las universidades rechazan un acuerdo sobre los criterios de aplicación del permiso de paternidad y plantean una interpretación que recorta derechos

El pasado 1 de enero de 2017 entró en vigor la ampliación del permiso de paternidad, pasando de los 13 días de aplicación en 2016 a 28 días en 2017.

Lo que dice la normativa de aplicación (Estatuto de los Trabajadores, EBEP y Seguridad Social)

¿Qué es el permiso de paternidad? La situación más frecuente es que cuando se produce el nacimiento de un hijo, si el padre o la madre están trabajando, estos tengan derecho a un permiso retribuido. Mientras dura el permiso no se acude al trabajo y se cobra el 100% de la base reguladora del sueldo. **En el caso de la madre se habla de permiso de maternidad y dura con carácter general hasta 16 semanas. En el caso del padre su permiso es de cuatro semanas.**

Además de los nacimientos, el permiso de paternidad también existe cuando hay una adopción o acogimiento. Por eso, se define como “el derecho del trabajador a percibir un subsidio durante los días de suspensión del contrato de trabajo, o cese en la actividad, en caso de nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento.”

¿Quién tiene derecho a este permiso? Este derecho **se podrá disfrutar a jornada completa o parcial**. En el caso de jornada parcial será necesario el acuerdo previo con la empresa y la jornada realizada a tiempo parcial no podrá ser inferior al 50 % de la jornada completa. Este acuerdo podrá celebrarse tanto al inicio del permiso correspondiente como en un momento posterior y podrá extenderse a todo el período de permiso o a parte del mismo.

Es exclusivo de los padres trabajadores u otro progenitor –en caso de parejas del mismo sexo- y, a diferencia del permiso de maternidad, **no podrá ser cedido a la madre en ningún caso**, tal y como establece la Ley de Igualdad.

En el caso de **nacimiento de un hijo por parto** de la madre, **el permiso de paternidad lo puede solicitar únicamente el otro progenitor** ya que la madre tiene su propio permiso de maternidad.

En el supuesto de adopción o acogimiento corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados si ambos trabajan, excepto cuando uno de ellos haya disfrutado en su totalidad del permiso de maternidad en cuyo caso, el subsidio por paternidad se reconocerá en favor del otro progenitor.

El permiso de paternidad, como el de maternidad, son permisos para personas empleadas. No se trata de una ayuda económica por ser padre o madre, sino que se conceden unas semanas de ausencia al trabajo sin que ello suponga merma salarial. El permiso de paternidad lo pueden pedir los trabajadores por cuenta ajena, los funcionarios, los autónomos, empleados de hogar, etc.

Para solicitar este permiso hay dos requisitos que es necesario cumplir:

- Estar afiliados a la Seguridad Social/MUFACE y en alta o en situación asimilada al alta.
- Tener cubierto un período de cotización de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio del período de suspensión o del permiso o, alternativamente, 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a dicha fecha.

¿Cuánto dura el permiso de paternidad? El período máximo de duración del permiso de paternidad será, a partir del 1 de enero de 2017, de hasta **28 días ininterrumpidos**, ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

¿Cuánto se cobra? **Mientras disfruta del permiso de paternidad** el trabajador cobra el 100% de la base reguladora de su sueldo. **Se toma como referencia la vigente al día de comienzo de disfrute del permiso**, que la empresa comunicará a la Seguridad Social a través de un certificado de empresa. El importe del salario durante el permiso de paternidad conlleva las correspondientes cotizaciones sociales y retenciones por IRPF.

<p>¿Cuándo se puede disfrutar este permiso?</p>	<p>Este derecho se podrá disfrutar en distintos momentos en función de que la relación contractual sea laboral o funcionarial:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El Personal laboral podrá disfrutar de este permiso durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento, acogimiento o adopción 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, simultáneamente con el permiso de la madre durante la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de la baja maternal, para alargar el cuidado del hijo por ambos progenitores (artículo 48 del Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores). • Personal funcionario: 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, salvo que la legislación aplicable prevea el momento del disfrute del permiso en otros términos. Excepcionalmente, en los supuestos de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados, podrán iniciar el percibo del subsidio a partir del alta hospitalaria del hijo (artículo 49.c) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público).
--	--

<p>Permiso de paternidad y permiso por nacimiento, acogimiento y adopción</p>	<p>El permiso de paternidad es independiente del permiso por nacimiento, acogimiento o adopción establecido en los convenios y acuerdos, así como en el Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas pactadas en cada Universidad. Igualmente, el permiso de paternidad es independiente de la parte del permiso de maternidad que la madre puede ceder al padre.</p>
--	---

ANTE ESTA SITUACIÓN, EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE MADRID SE ESTÁ DANDO UN TRATAMIENTO DIFERENTE A LOS DIFERENTES COLECTIVOS (LABORALES O FUNCIONARIOS), LO QUE PUEDE SUPONER UNA CLARA DISCRIMINACIÓN O AGRAVIO COMPARATIVO. POR ELLO, DESDE CCOO VEMOS NECESARIO LLEGAR A UN ACUERDO QUE UNIFIQUE LAS DISTINTAS SITUACIONES.

Con el objeto de clarificar las posibles situaciones que se pudieran producir en un futuro y aplicar este derecho con los mismos criterios a todo el personal de las universidades públicas madrileñas (**independientemente de la Universidad de pertenencia y/o se trate de personal laboral o funcionario**), y tras debatir esta cuestión en dos sesiones previa de las Mesas del PAS, **la parte social presentó una propuesta de acuerdo el pasado mes de diciembre basada en tres ideas claves:**

1. Reflejar los criterios generales de aplicación establecidos en la normativa de referencia.
2. Unificar el criterio relativo al momento en que se puede disfrutar este permiso, abriendo el mismo de tal forma que el trabajador pueda decidir el momento de disfrute dentro del marco general de la normativa.
3. Incorporar parte de las propuestas formuladas por las universidades en el mes de octubre para facilitar el consenso.

La propuesta de acuerdo tiene el siguiente contenido:

1. Este derecho es de aplicación en los supuestos de nacimiento, acogimiento o adopción.
2. El período máximo de duración del permiso de paternidad será, a partir del 1 de enero de 2017, de hasta 28 días ininterrumpidos, ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo con la Universidad y es compatible e independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.
3. Este permiso de paternidad es independiente y su disfrute será siempre posterior al permiso por nacimiento, acogimiento o adopción contemplado en la normativa y los Acuerdos y Convenios en vigor. El inicio del cómputo del permiso por nacimiento, acogimiento o adopción comenzará en el día hábil siguiente al que se haya producido el hecho determinante del permiso, sin que computen a tales efectos los días inhábiles, sábados o festivos. Si el hecho que genera el derecho al permiso retribuido aconteciese durante la realización de la jornada laboral del trabajador, se computará el crédito horario ya realizado como pendiente de disfrute en concepto de permiso retribuido.
4. El permiso de paternidad es independiente de la parte del permiso de maternidad que la madre puede ceder al padre.
5. En caso de parto, el disfrute del descanso por paternidad corresponde en exclusiva al otro progenitor. En el supuesto de adopción o acogimiento corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados si ambos trabajan, excepto cuando uno de ellos haya disfrutado en su totalidad del permiso de maternidad en cuyo caso, el subsidio por paternidad se reconocerá en favor del otro progenitor. En ningún caso podrá ser cedido a la madre o al otro progenitor.
6. Se podrá disfrutar:
 - a. Inmediatamente después del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.
 - b. Simultáneamente con el permiso de la madre durante la suspensión del contrato por maternidad, acogimiento o adopción.
 - c. A la finalización de dicha baja maternal o del permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente por lactancia de un hijo menor de 12 meses posterior a dicha baja maternal siempre que dicha acumulación la disfrute la madre o el otro progenitor.

Todo ello con el objeto de facilitar la prolongación del cuidado del hijo por sus progenitores.

7. 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 del empleado público.

8. En los supuestos de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados, podrán iniciar el percibo del subsidio y a disfrutar de dicho permiso a partir del alta hospitalaria del hijo o hija y siempre que se haya agotado el permiso por nacimiento, acogimiento o adopción.
9. En el supuesto de fallecimiento de la madre el padre podrá disfrutar del permiso de paternidad una vez finalizado el permiso por maternidad. En los supuestos de fallecimiento del hijo y de alumbramientos que tengan lugar tras más de 180 días de vida fetal, se tendrá derecho a disfrutar del permiso de paternidad.
10. En todas las situaciones de incapacidad temporal que coincidan con las fechas en que debería disfrutarse el permiso por nacimiento, acogimiento o adopción o el de paternidad, dicho disfrute se pospondrá a fechas posteriores a la situación de alta. Asimismo, la incapacidad temporal sobrevinida interrumpirá el disfrute de estos permisos, debiendo disfrutar el plazo restante a partir de la situación de alta.
11. Estos criterios serán aplicables, salvo acuerdo de las partes, a las ampliaciones temporales en relación a la duración de este permiso que se pudieran establecer.

La respuesta de las Universidades

La contestación de los gestores de las universidades ha sido:

1. Plantean elevar una consulta a Función Pública para concretar los criterios temporales de aplicación de este permiso al personal funcionario. En concreto, se plantea consultar si al personal funcionario se le pueden aplicar los mismos criterios que al personal laboral en el sentido de poder disfrutar de este permiso no sólo a continuación del nacimiento, sino durante o a la finalización del permiso por maternidad.
2. Consideran que al personal laboral no le es de aplicación lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores, sino lo reflejado en el EBEP. Y, por lo tanto, entienden que el permiso de paternidad se debe disfrutar inmediatamente después del hecho del nacimiento, acogimiento a adopción, negando los criterios de disfrute reflejados en el Estatuto de los Trabajadores, **restringiendo y queriendo eliminar de esta manera el permiso por nacimiento, acogimiento o adopción, consolidado tanto en el E.T. como en el Convenio Colectivo y Acuerdos en vigor.**
3. Para culminar el despropósito, niegan la vigencia del permiso por nacimiento, acogimiento o adopción reflejado en el artículo 13 del II Acuerdo del PAS Funcionario, ignorando la propia regulación de la Seguridad Social, que establece que el inicio del permiso de paternidad se adaptará a la normativa de aplicación, que no es otra que los acuerdos y convenios en vigor.

CCOO siempre ha intentado alcanzar un acuerdo de aplicación común que facilite la gestión de este permiso por parte de las universidades y que sea de aplicación general, evitando así situaciones de discriminación dependiendo de la Universidad y el colectivo (laboral o funcionario) al que se pertenezca. **No pretendemos mejores condiciones que en otros ámbitos, sino una gestión más racional que favorezca el ejercicio por los padres o progenitores de un derecho esencial para avanzar en la igualdad de género y en el ejercicio responsable de la paternidad, algo que como administraciones públicas de referencia deberíamos defender en todo momento. Desgraciadamente, hemos comprobado que este interés no es compartido por las universidades que, de una forma mezquina, pretenden aplicar de forma restrictiva un derecho y, ya de paso, aprovechar para suprimir derechos reflejados en los convenios y acuerdos que han firmado.** Desde CCOO no podemos más que lamentar esta falta de responsabilidad.

CCOO no va a tolerar estas situaciones y, con independencia de las actuaciones a nivel colectivo que se puedan adoptar, pone a disposición sus servicios sindicales y jurídicos de forma gratuita a aquellos compañeros y compañeras que entiendan que se lesionan sus derechos en el ejercicio del permiso de paternidad. Si tras la valoración sindical y jurídica de las situaciones concretas se entendiese que la aplicación realizada por la universidad en cuestión supone una vulneración del marco legal de referencia, se facilitará a la persona afectada la presentación del correspondiente recurso contencioso-administrativo (personal funcionario) o demanda laboral (personal laboral) sin coste adicional por el hecho de no ser afiliado o afiliada.

No podemos tolerar que un derecho cuya aplicación efectiva ha costado tantos conseguir, se ve ahora condicionado a la "interpretación" interesada de unos gestores que tan poco se preocupan, cuando no directamente lo ignoran, por un principio jurídico universal reconocido en cualquier norma: por la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Madrid, a 6 de marzo de 2018