



BOLETIN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

III LEGISLATURA

Serie A:
PROYECTOS DE LEY

21 de noviembre de 1988

Núm. 87-6

APROBACION POR LA COMISION CON COMPETENCIA LEGISLATIVA PLENA

121/000088 Por el que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 97 del Reglamento de la Cámara, se ordena la publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES del texto aprobado por la Comisión de Política Social y Empleo relativo al proyecto de Ley por el que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo (número de expediente 121/000088), que ha sido tramitado por la misma con competencia legislativa plena, de conformidad con lo previsto en el artículo 75.2 de la Constitución.

Palacio del Congreso de los Diputados, 18 de noviembre de 1988.—P. D., El Secretario General del Congreso de los Diputados, **Ignacio Astarloa Huarte-Mendicoa**.

La Comisión de Política Social y Empleo, a la vista del Informe emitido por la Ponencia, ha aprobado con Competencia Legislativa Plena, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 75.2 de la Constitución, el proyecto de Ley por el que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo (número de expediente 121/000088), con el siguiente texto:

EXPOSICION DE MOTIVOS

I

Mediante Acuerdo adoptado en su reunión de 25 de septiembre de 1987, el Consejo de Ministros tomó conocimiento del Plan de Acción para la igualdad de Oportunidades de las Mujeres, elaborado por el Consejo Rector del Instituto de la Mujer. En dicho Plan se contiene un notable número de medidas relativas al empleo y las relaciones laborales, apareciendo entre ellas acciones concretas dirigidas a hacer compatible la realización del trabajo con el ejercicio de la maternidad y la paternidad.

Dentro de estas últimas acciones se enmarcan las que mediante la presente Ley van a ponerse en práctica, relativas al descanso por maternidad y la excedencia por cuidado de hijos. La regulación que hasta ahora existía de estas cuestiones no ofrecía los niveles adecuados para evitar que la atención de las situaciones derivadas del nacimiento de hijos incidiera negativamente sobre la vida laboral de los trabajadores.

II

Así, en lo que se refiere al descanso por maternidad, la duración de 14 semanas fijada tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en la normativa para funcionarios,

precisaba de una ampliación para así garantizar, de acuerdo con las directrices de la Organización Mundial de la Salud, la adecuada atención de la salud de la madre y la mejor relación de ésta con su hijo. En el mismo sentido, el Convenio 103 de la OIT sobre Protección de la Maternidad, ratificado por España el 26 de mayo de 1965, impone un descanso obligatorio de seis semanas después del parto, exigencia ésta que no se recogía en el Estatuto de los Trabajadores. De ahí la necesidad de proceder a una reforma de dichas normas, en el doble sentido de ampliar la duración de este descanso y fijar el carácter obligatorio de una parte del mismo después del parto.

Asimismo, se ha considerado conveniente asimilar a este supuesto, con un tratamiento específico, los casos de adopción de menores de cinco años.

III

En lo referente a la regulación de la excedencia por cuidado de hijos, la configuración de la misma como excedencia voluntaria, y sin derecho por tanto a la reserva de puesto de trabajo en la empresa, podía constituir, bien un serio factor de disuasión para el pase a esta situación, bien un elemento de apartamiento del mercado de trabajo de quienes se acogiesen a esta fórmula. Por ello se ha buscado una nueva fórmula legal que establece el derecho a la reserva del puesto de trabajo al menos durante el primer año, con lo que las empresas o la Administración pueden utilizar para la sustitución temporal del trabajador o funcionario las modalidades contractuales correspondientes, con lo que se abren también posibilidades de empleo para otras personas. Igualmente se ha tenido en cuenta la línea marcada por la Ley 21/87, de 11 de noviembre, que proporciona una nueva regulación a la adopción, de forma que también en los supuestos de paternidad adoptiva pueda hacerse uso de esta excedencia, al darse en este supuesto las mismas circunstancias de necesidad de atención a los hijos que concurren en los de paternidad por naturaleza.

IV

Por otra parte, en el Plan de Acción para la igualdad de Oportunidades de las Mujeres, y dentro de los objetivos relativos a impedir la discriminación por razón de sexo, se señala que las mujeres están expuestas a la presión y al acoso sexual en el trabajo por parte de sus colegas y superiores, por lo que se hace necesario prevenir este tipo de situaciones.

Aunque en la normativa vigente se establecen ya derechos que pueden servir para prevenir las situaciones de acoso sexual en el trabajo, como son el del respeto a la intimidad del trabajador y a la consideración debida a su dignidad en la esfera laboral y el llamado derecho de protección en la esfera funcional, la efectividad de estos derechos genéricos exige una mayor clarificación a fin de que tales situaciones queden claramente integradas en la esfera de la tutela jurídica dispensada por tales preceptos.

PROYECTO DE LEY

ARTICULO PRIMERO

1. El número 2.e) del artículo 4 de la Ley 8/80, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, queda redactado de la siguiente forma:

«e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.»

2. Se modifica el apartado d) del número 1 del artículo 45 de la Ley 8/80, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, que queda redactado en los siguientes términos:

«d) Maternidad de la mujer trabajadora y adopción de menores de 5 años.»

3. El número 3 del artículo 46 de la Ley 8/80, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, queda redactado de la siguiente forma:

«3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria.»

4. El número 4 del artículo 48 de la Ley 8/80, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, queda redactado de la siguiente forma:

«4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, al iniciarse el período de descanso por maternidad la madre podrá optar porque las cuatro últimas semanas de suspensión sean disfrutadas por el padre, salvo que en el momento de su efectividad la incor-

poración al trabajo suponga riesgo para la salud de la madre.

En el supuesto de adopción de un menor de cinco años, la suspensión tendrá una duración de seis semanas contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.»

5. El número 4 del artículo 37 de la Ley 8/80, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, queda redactado de la siguiente forma:

«4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.»

ARTICULO SEGUNDO

1. El número 1 del artículo 29 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, queda redactado de la siguiente forma:

«1. Quedan suprimidas las situaciones administrativas de excedencia especial y de supernumerarlo, creándose la de servicios especiales y la de excedencia para el cuidado de hijos.»

2. Se adiciona un nuevo número al artículo 29 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, con la siguiente redacción:

«4. Excedencia para el cuidado de hijos.

Los funcionarios tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante el primer año de duración de cada período de excedencia, los funcionarios en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo y a su cómputo a efectos de trienios, consolidación del grado personal y derechos pasivos.»

3. Se adiciona un nuevo número al artículo 30 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, con la siguiente redacción:

«3. En el supuesto de parto, las funcionarias tendrán derecho a un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho sema-

nas. El período de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, el caso de que la madre y el padre trabajen, al iniciarse el período de permiso por maternidad la madre podrá optar porque las cuatro últimas semanas del permiso sean disfrutadas por el padre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo suponga riesgo para la salud de la madre.

En el supuesto de adopción de un menor de cinco años el funcionario tendrá derecho a un permiso de seis semanas contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.»

ARTICULO TERCERO

Se adiciona un nuevo párrafo al número 1 del artículo 63 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, Texto Articulado de 7 de febrero de 1964, con la siguiente redacción:

«Asimismo los funcionarios tendrán derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.»

DISPOSICION ADICIONAL

El trabajador o trabajadora que disfrute de la suspensión del contrato de trabajo por adopción, prevista en el segundo párrafo del número 4 del artículo 48 de la Ley 8/80, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, o, en su caso, del permiso regulado en el número 3 del artículo 30 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, que se encuentren comprendidos en el campo de aplicación del Sistema de la Seguridad Social, tendrán derecho, durante la suspensión o permiso a las prestaciones correspondientes por maternidad, en la cuantía y con los requisitos establecidos para dicha contingencia. A estos efectos, las referencias legales al momento del parto, se entenderán hechas a la fecha de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

DISPOSICION TRANSITORIA

Las suspensiones del contrato de trabajo o los permisos por maternidad, así como las situaciones de excedencia por nacimiento de hijos, que se hayan iniciado con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley, se regirán por la misma, siempre que no se hayan agotado los plazos establecidos por las normas vigentes en el momento

de su iniciación, ni se superen los que en esta Ley se determinan.

DISPOSICIONES FINALES

Primera

Se consideran bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos, dictadas al amparo del artículo 149.1.18.ª de la Constitución, y en consecuencia aplicables al personal de todas las Administraciones Públicas, los preceptores contenidos en el número 4 del artículo 29 y en el número 3 del artículo 30 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, así como el artículo 3 de la presente Ley.

Segunda

Se autoriza al Gobierno a dictar las disposiciones reglamentarias necesarias para la aplicación de lo previsto en el artículo 1.4 y en el artículo 2.3 de esta Ley.

Tercera

Queda suprimido el apartado b) del número 3 del artículo 29 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

Igualmente quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en la presente Ley.

Palacio del Congreso de los Diputados, 16 de noviembre de 1988.—El Presidente de la Comisión, **Angel Díaz Sol**.—La Secretaria de la Comisión, **María Pilar Novoa Carcacia**.

Imprime RIVADENEYRA, S. A. - MADRID

Cuesta de San Vicente, 28 y 36

Teléfono 247-23-00.-28008 Madrid

Depósito legal: M. 12.580 - 1961