BOLETIN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

SENADO

V LEGISLATURA

Serie III B:
PROPOSICIONES DE LEY
DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

21 de diciembre de 1994

Núm. 20 (a)
(Cong. Diputados, Serie B, núm. 50
Núm. exp. 122/000039)

PROPOSICIÓN DE LEY

624/000007 De regulación del permiso parental y por maternidad.

TEXTO REMITIDO POR EL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

624/000007

PRESIDENCIA DEL SENADO

Con fecha 21 de diciembre de 1994, ha tenido entrada en esta Cámara el texto aprobado por la Comisión de Política Social y Empleo del Congreso de los Diputados, con competencia legislativa plena, relativo a la proposición de Ley de regulación del permiso parental y por maternidad.

Al amparo del artículo 104 del Reglamento del Senado, se ordena la remisión de esta proposición de Ley a la **Comisión de Trabajo y Seguridad Social.**

En virtud de lo establecido en el artículo 107.1 del Reglamento del Senado, y siendo de aplicación lo previsto en su artículo 106.2, se comunica que **el plazo para la presentación de enmiendas terminará el próximo día 2 de febrero de 1995, jueves.**

De otra parte, y en cumplimiento del artículo 191 del Reglamento del Senado, se ordena la publicación del texto de la mencionada proposición de Ley, encontrándose la restante documentación a disposición de los señores Senadores en la Secretaría General de la Cámara.

Palacio del Senado, 21 de diciembre de 1994.—El Presidente del Senado, **Juan José Laborda Martín.**—El Secretario primero del Senado, **Manuel Ángel Aguilar Belda.**

PROPOSICIÓN DE LEY DE REGULACIÓN DEL PERMISO PARENTAL Y POR MATERNIDAD

EXPOSICION DE MOTIVOS

Uno de los ámbitos en los que la discriminación por razón de género se sigue produciendo, aunque de forma indirecta, es el correspondiente al del acceso al mercado laboral en la selección de personal.

A pesar del avance producido mediante la derogación de disposiciones discriminatorias, con objeto de ir adaptando los códigos legales a los principios constitucionales, la realidad nos muestra que

continúan dándose situaciones que condicionan la situación de las mujeres en el mercado de trabajo.

En este ámbito, es la mujer quien recibe las peores consecuencias, debido a la división del trabajo que por razones de género existe en la sociedad.

Muestra de ello, es la posible baja o circunstancia tipificadas actualmente como incapacidad laboral transitoria del permiso por maternidad, así como la posibilidad de que se solicite la excedencia durante un período no superior a tres años para poder atender al cuidado de cada hijo indistintamente por parte del padre o bien de la madre.

Para poder mitigar esta problemática es conveniente extender el régimen de excedencia forzosa regulado por la Ley, a todo el período de excedencia establecido para atender el cuidado de los hijos, introduciendo como contrapartida la posibilidad de que aquellos puestos de trabajo que queden vacantes con motivo de la excedencia, puedan cubrirse mediante la celebración de nuevos contratos, los cuales gozarán de una reducción del 95 por 100 durante el primer año de excedencia, del 60 por 100 durante el segundo año de excedencia y del 50 por 100 durante el tercer año de excedencia, en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, siempre y cuando se contrate a trabajadores en paro que estén cobrando una prestación por desempleo.

Con esta posibilidad se lograría: eliminar algunos de los inconvenientes existentes para la contratación de mujeres casadas o en edad de tener hijos; reducir los índices de desempleados existentes en la actualidad y estimular la contratación laboral, toda vez que la celebración de contratos para complementar o sustituir un puesto de trabajo de un trabajador en situación de excedencia reduciría los costes empresariales.

Artículo primero

Se modifica el apartado 3 del artículo 46 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, que quedará redactado de la forma siguiente:

«Artículo 46

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.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.»

Artículo segundo

Se modifica el apartado 4 del artículo 29 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en su redacción dada de conformidad con la Ley 3/1989, de 3 de marzo, que quedará redactado de la forma siguiente:

«Artículo 29

4. Excedencia para el cuidado de los hijos.

Los funcionarios tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando 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. El período de permanencia en dicha situación será computable a efectos de trienios, consolidación del grado personal y derechos pasivos. Durante el primer año tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban. Transcurrido este período, dicha reserva lo será a puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.»

Artículo tercero

Se añade una nueva Disposición Adicional Undécima en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, con la siguiente redacción:

«Disposición Adicional Undécima:

Los contratos de interinidad que se celebren para sustituir al trabajador que esté en situación de excedencia tendrán derecho a una reducción en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes en las cuantías que se especifican a continuación, cuando dichos contratos se celebren

con beneficiarios de prestaciones por desempleo, de nivel contributivo o asistencial, que lleven más de un año como perceptores.

a) 95 por 100 durante el primer año de excedencia del trabajador que se sustituye.
b) 60 por 100 durante el segundo año de excedencia del trabajador que se sustituye.
c) 50 por 100 durante el tercer año de excedencia del trabajador que se sustituye.

Los citados beneficios no serán de aplicación a las contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas, que revistan la forma jurídica de sociedad y las que se produzcan con estos últimos.

Las contrataciones realizadas al amparo de lo establecido en esta Disposición se regirán por lo dispuesto en el artículo 15.1.c) de esta Ley y sus normas de desarrollo.»

Artículo cuarto

Se añade un nuevo Capítulo V bis en el Título II del Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, que quedará redactado de la forma siguiente:

«CAPITULO V bis) PERMISO POR MATERNIDAD

131 bis. Los períodos de suspensión con reserva de puesto de trabajo y de permiso, regulados en los artículos 48.4 del Estatuto de los Trabajadores y 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, para los supuestos de parto y adopción, tendrán la consideración de situaciones determinantes del permiso por maternidad.

A la situación de permiso por maternidad le será de aplicación el mismo régimen jurídico establecido para la situación prevista en el Capítulo V de la presente Ley.»

DISPOSICION TRANSITORIA

Las situaciones de excedencia por cuidado de hijos, vigentes en la fecha de entrada en vigor de la presente Ley, al amparo de lo dispuesto en la Ley 3/89, de 3 de marzo, se regirán por lo dispuesto en esta Ley, siempre que en la citada fecha de entrada en vigor el trabajador excedente se encuentre dentro del primer año del período de excedencia o de aquel período superior al año al que se hubiera extendido, por pacto colectivo o individual, el derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad.

En caso contrario, la excedencia se regirá por las normas vigentes en el momento del comienzo de su disfrute, hasta su terminación.

DISPOSICION DEROGATORIA

Quedan derogados el apartado 1.c) del artículo 128 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, así como cuantas disposiciones se opongan a lo establecido en la presente Ley.

DISPOSICION FINAL

1. Se autoriza al Gobierno para dictar cuantas disposiciones fueren necesarias para el desarrollo y ejecución de la presente Ley.
2. Las modificaciones introducidas por esta Ley en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, deberán ser incorporadas, en su caso, al Texto Refundido de dicha norma, a que se refiere la Disposición Final Sexta de la Ley 11/1994, de 19 de mayo.

Imprime RIVADENEYRA, S. A. - MADRID
Cuesta de San Vicente, 28 y 36
Teléfono 547-23-00.-28008 Madrid
Depósito legal: M. 12.580 - 1961