



BOLETIN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

SENADO

V LEGISLATURA

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

15 de marzo de 1995

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

PROPOSICIÓN DE LEY

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

TEXTO APROBADO POR EL SENADO

624/000007

PRESIDENCIA DEL SENADO

El Pleno del Senado, en su sesión del día 8 de marzo de 1995, ha aprobado el Dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, sobre la proposición de Ley de regulación del permiso parental y por maternidad con el texto que adjunto se publica.

Las enmiendas aprobadas por el Senado y el correspondiente mensaje motivado han sido remitidos al Congreso de los Diputados a los efectos previstos en el artículo 90.2 de la Constitución.

Lo que se publica para general conocimiento.

Palacio del Senado, 10 de marzo de 1995.—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

EXPOSICIÓN 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 y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. 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

La situación de excedencia por período no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo tendrá la consideración de situación asimilada al alta para obtener las prestaciones por desempleo. Dicho período no podrá computarse como de ocupación cotizada para obtener las prestaciones por desempleo, pero a efectos de este cómputo se podrá retrotraer el período de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo, o al momento en que cesó la obligación de cotizar, establecido en los artículos 207 y 210 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobada por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el tiempo equivalente al que el trabajador hubiera permanecido en la situación de excedencia forzosa.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Se modifica el artículo 43 de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, que queda redactado de la siguiente forma:

«En el plazo máximo de 10 días desde la presentación del Convenio en el Registro se dispondrá por la autoridad laboral su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial del Estado o, en función del

ámbito territorial del mismo, en el de la Comunidad Autónoma o Provincia correspondiente».

DISPOSICIÓN 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. En el caso de las excedencias solicitadas con anterioridad al 21 de diciembre de 1994, podrán acogerse a las normativas sobre destinos provisionales de carácter autonómico, cuando expresamente renuncien a los derechos que le otorga esta Ley y así lo soliciten sus titulares.

DISPOSICIÓN 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