

Acaip

PERMISO MATERNIDAD

**CESIÓN VOLUNTARIA DE PARTE DEL PERMISO EXCEPTO LAS
SEIS SEMANAS DE DISFRUTE OBLIGATORIO PARA LA MADRE
ESCRITO PRESENTADO ANTE FUNCIÓN PÚBLICA Y EL DEFENSOR DEL PUEBLO**

**Acaip solicita la concesión del
permiso de maternidad a favor
del padre u otro progenitor
“cuando la madre no trabaje”**

Proponemos que en defecto de actividad laboral de la madre se supla mediante la inscripción como demandante de empleo en el Servicio Público de Empleo, la realización de cursos de formación para el empleo, o realice cualquier actividad destinada a la promoción profesional que se corresponde con el mismo requisito que se exige para el permiso de lactancia.

ACAIP. **APARTADO DE CORREOS 9007**, 28080 MADRID. Tlf.: **915175152**. Fax: **915178392**.

E-mail: acaip-madrid@wanadoo.es; oficinamadrid@acaip.info

web: www.acaip.es

Acaip

AL DEFENSOR DEL PUEBLO

A/A D^a SOLEDAD BECERRIL

“SERVICIO AL CIUDADANO”

C/ZURBANO, Nº 42. 28010 MADRID

Defensor del Pueblo
REGISTRO

15 JUL 2014

ILMA. SRA.:

Don José Ramón Lopez, en calidad de Presidente Nacional de la Agrupación de los Cuerpos de la Administración de Instituciones Penitenciarias (**Acaip**), Sindicato mayoritario en el Sector y afiliado a la Unión Sindical Obrera (USO), por la presente viene a solicitar **la concesión del permiso de maternidad a favor del padre u otro progenitor cuando la madre no trabaje para proteger su derecho a la actividad laboral o profesional efectiva, o bien, cualquier actividad destinada al acceso al empleo o la promoción profesional**, en base a los siguientes hechos:

Los derechos laborales de maternidad, paternidad y otros derechos de conciliación están vinculados con la discriminación por razón de género (claramente en el primer caso), aunque se trata de situaciones distintas. Su dimensión constitucional, sin embargo, se encuentra cada vez más conectada.

El fomento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo, unido a los cambios en la estructura familiar, han abocado a representar los roles tradicionales del cuidado desempeñado por la mujer y obligan a un reforzamiento de los derechos de presencia frente a los de ausencia de la mujer a fin de que, sin perjuicio del cuidado de los menores, se apueste por la corresponsabilidad familiar y una mayor implicación de los varones en la tradicional tarea femenina del cuidado. La conexión entre igualdad y conciliación se ha puesto de manifiesto en la jurisprudencia comunitaria y en la misma medida por la última jurisprudencia del Tribunal Constitucional español.

ACAIP. APARTADO DE CORREOS 9007, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152.Fax: 915178392.

E-mail: acaip-madrid@wanadoo.es; oficinamadrid@acaip.info

web: www.acaip.es

Acaip

Pero cuando el derecho que se ejercita es la maternidad en sentido estricto o los permisos de ella vinculados el Tribunal Constitucional¹ se ha encargado de diferenciar supuestos, recogiendo la doctrina del TJUE (caso Roca Álvarez). Como dice expresamente esta sentencia, denegar el permiso al padre que trabaja por cuenta ajena porque su mujer no trabaja o no trabaja por cuenta ajena, supone que las madres se vean obligadas a limitar su actividad profesional, perpetuando los roles y convirtiéndose en una medida que no reduce las desigualdades.

La cuestión que de inmediato se suscita es la repercusión que pudiera tener esta sentencia en relación igualmente con nuestro actual permiso por maternidad y si, aunque las semanas obligatorias de descanso de la madre son incuestionables como un derecho original de la madre, el resto de semanas que configuran el permiso de maternidad que puede ceder al padre u otro progenitor en caso de que la madre no trabaje.

La situación desde 2007 con la Ley de igualdad, ha permitido la superación del problema planteado al menos respecto a los supuestos de madres no trabajadoras respecto al permiso de lactancia. En concreto, el Acuerdo de la Comisión Superior de Personal, en su reunión de 25 de julio de 2013 por la que se adoptó los criterios de interpretación respecto del permiso de lactancia regulado en el artículo 48, letra f) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, se recoge la siguiente fundamentación:

"Por otra parte, la jurisprudencia examinada pone el acento en evitar conductas que puedan suponer una desigualdad entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, de tal manera que la concesión o no del permiso de lactancia pueda influir negativamente para la mujer en el ámbito laboral o profesional.

¹ El Tribunal Constitucional, en su Sentencia 75/2011, de 19 de mayo, recoge los argumentos de la Sentencia del TJUE de 30 de septiembre de 2010 (caso Roca Álvarez), y reiterando su doctrina respecto de la constitucionalidad de las acciones positivas a favor de las mujeres tendentes a evitar cualquier tipo de discriminación de las mujeres en el ámbito de las relaciones laborales, entiende que el Estatuto de los Trabajadores ampara el derecho del padre, trabajador por cuenta ajena, al disfrute del permiso de lactancia siempre que su esposa desempeñe una actividad profesional, aunque esta última actividad no dé lugar a la inclusión obligatoria en ningún de los Regímenes de la Seguridad Social (profesional liberal).

El permiso de lactancia, como ya se ha indicado, se configura como un tiempo de la jornada laboral en la que se autoriza la ausencia del funcionario con objeto de poder atender al hijo menor en los primeros meses de vida.

Acaip

Partiendo de estos dos extremos, se deduce que la jurisprudencia europea y constitucional lo que persiguen es garantizar la igualdad entre hombre y mujer en el ámbito laboral y profesional.

Los pronunciamientos jurisprudenciales examinados amparan la concesión del permiso de lactancia a favor del padre u otro progenitor para proteger el derecho de que la madre realice, bien una actividad laboral o profesional efectiva, o bien, cualquier actividad destinada al acceso al empleo o la promoción profesional.

Así, la Sentencia del TJUE fundamenta su decisión en el artículo 2, apartado 4 de la Directiva 76/2007 que, según el Tribunal, permite adoptar medidas «en el ámbito del acceso al empleo, incluida la promoción, que, favoreciendo especialmente a las mujeres, están destinadas a mejorar su capacidad de competir en el mercado de trabajo y desarrollar una carrera profesional en pie de igualdad con los hombres. (...)».

Si bien la jurisprudencia señalada hace especial hincapié en la protección del derecho de la madre a no verse perjudicada en su promoción profesional, recabado el oportuno informe de la Abogacía del Estado de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, ésta considera que la jurisprudencia comunitaria no se refiere sólo a la igualdad en el ámbito laboral sino a la igualdad en el sentido más amplio. (...)”.

Por todo lo expuesto desde este Sindicato le instamos, respecto al permiso de maternidad, a que presente una recomendación o sugerencia a los efectos de que se reconozca la posibilidad de cesión voluntaria de parte del permiso al padre u otro progenitor (excepto las seis semanas de disfrute obligatorio para la madre), en caso de que la madre biológica no trabaje o en defecto de ocupación retribuida pretenda efectivamente realizar dicha actividad mediante la denominada “búsqueda activa de empleo”, la cual podrá acreditarse mediante la inscripción como demandante de empleo en el Servicio Público de Empleo, la realización de cursos de formación para el empleo, etc., o realice cualquier actividad destinada a la promoción profesional.

En Madrid a 15 de julio de 2014

Fdo.: JOSE RAMON LOPEZ
PRESIDENTE NACIONAL

Acaip
COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL

ACAIP. APARTADO DE CORREOS 9007, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152.Fax: 915178392.

E-mail: acaip-madrid@wanadoo.es; oficinamadrid@acaip.info

web: www.acaip.es

Acaip

**A LA SECRETARÍA DE ESTADO PARA LA FUNCIÓN PÚBLICA
MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS
A/A Dª YOLANDA D. MARTÍNEZ SEVILLA
DIRECTORA DE LA DIVISIÓN DE CONSULTORÍA, ASESORAMIENTO Y
ASISTENCIA DE RECURSOS HUMANOS
CALLE MARÍA DE MOLINA, Nº 50. 28071 MADRID**

ILMA. SRA.:

Don José Ramón Lopez, en calidad de Presidente Nacional de la Agrupación de los Cuerpos de la Administración de Instituciones Penitenciarias (**Acaip**), Sindicato mayoritario en el Sector y afiliado a la Unión Sindical Obrera (USO), por la presente viene a solicitar **la concesión del permiso de maternidad a favor del padre u otro progenitor cuando la madre no trabaje para proteger su derecho a la actividad laboral o profesional efectiva, o bien, cualquier actividad destinada al acceso al empleo o la promoción profesional**, en base a los siguientes hechos:

Los derechos laborales de maternidad, paternidad y otros derechos de conciliación están vinculados con la discriminación por razón de género (claramente en el primer caso), aunque se trata de situaciones distintas. Su dimensión constitucional, sin embargo, se encuentra cada vez más conectada.

El fomento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo, unido a los cambios en la estructura familiar, han abocado a representar los roles tradicionales del cuidado desempeñado por la mujer y obligan a un reforzamiento de los derechos de presencia frente a los de ausencia de la mujer a fin de que, sin perjuicio del cuidado de los menores, se apueste por la corresponsabilidad familiar y una mayor implicación de los varones en la tradicional tarea femenina del cuidado. La conexión entre igualdad y conciliación se ha puesto de manifiesto en la jurisprudencia comunitaria y en la misma medida por la última jurisprudencia del Tribunal Constitucional español.

ACAIP. APARTADO DE CORREOS 9007, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152.Fax: 915178392.
E-mail: acaip-madrid@wanadoo.es; oficinamadrid@acaip.info

web: www.acaip.es

Acaip

Pero cuando el derecho que se ejercita es la maternidad en sentido estricto o los permisos de ella vinculados el Tribunal Constitucional¹ se ha encargado de diferenciar supuestos, recogiendo la doctrina del TJUE (caso Roca Álvarez). Como dice expresamente esta sentencia, denegar el permiso al padre que trabaja por cuenta ajena porque su mujer no trabaja o no trabaja por cuenta ajena, supone que las madres se vean obligadas a limitar su actividad profesional, perpetuando los roles y convirtiéndose en una medida que no reduce las desigualdades.

La cuestión que de inmediato se suscita es la repercusión que pudiera tener esta sentencia en relación igualmente con nuestro actual permiso por maternidad y si, aunque las semanas obligatorias de descanso de la madre son incuestionables como un derecho original de la madre, el resto de semanas que configuran el permiso de maternidad que puede ceder al padre u otro progenitor en caso de que la madre no trabaje.

La situación desde 2007 con la Ley de igualdad, ha permitido la superación del problema planteado al menos respecto a los supuestos de madres no trabajadoras respecto al permiso de lactancia. En concreto, el Acuerdo de la Comisión Superior de Personal, en su reunión de 25 de julio de 2013 por la que se adoptó los criterios de interpretación respecto del permiso de lactancia regulado en el artículo 48, letra f) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, se recoge la siguiente fundamentación:

"Por otra parte, la jurisprudencia examinada pone el acento en evitar conductas que puedan suponer una desigualdad entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, de tal manera que la concesión o no del permiso de lactancia pueda influir negativamente para la mujer en el ámbito laboral o profesional.

¹ El Tribunal Constitucional, en su Sentencia 75/2011, de 19 de mayo, recoge los argumentos de la Sentencia del TJUE de 30 de septiembre de 2010 (caso Roca Álvarez), y reiterando su doctrina respecto de la constitucionalidad de las acciones positivas a favor de las mujeres tendentes a evitar cualquier tipo de discriminación de las mujeres en el ámbito de las relaciones laborales, entiende que el Estatuto de los Trabajadores ampara el derecho del padre, trabajador por cuenta ajena, al disfrute del permiso de lactancia siempre que su esposa desempeñe una actividad profesional, aunque esta última actividad no dé lugar a la inclusión obligatoria en ningún de los Regímenes de la Seguridad Social (profesional liberal).

El permiso de lactancia, como ya se ha indicado, se configura como un tiempo de la jornada laboral en la que se autoriza la ausencia del funcionario con objeto de poder atender al hijo menor en los primeros meses de vida.

Acaip

Partiendo de estos dos extremos, se deduce que la jurisprudencia europea y constitucional lo que persiguen es garantizar la igualdad entre hombre y mujer en el ámbito laboral y profesional.

Los pronunciamientos jurisprudenciales examinados amparan la concesión del permiso de lactancia a favor del padre u otro progenitor para proteger el derecho de que la madre realice, bien una actividad laboral o profesional efectiva, o bien, cualquier actividad destinada al acceso al empleo o la promoción profesional.

Así, la Sentencia del TJUE fundamenta su decisión en el artículo 2, apartado 4 de la Directiva 76/2007 que, según el Tribunal, permite adoptar medidas «en el ámbito del acceso al empleo, incluida la promoción, que, favoreciendo especialmente a las mujeres, están destinadas a mejorar su capacidad de competir en el mercado de trabajo y desarrollar una carrera profesional en pie de igualdad con los hombres. (...)».

Si bien la jurisprudencia señalada hace especial hincapié en la protección del derecho de la madre a no verse perjudicada en su promoción profesional, recabado el oportuno informe de la Abogacía del Estado de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, ésta considera que la jurisprudencia comunitaria no se refiere sólo a la igualdad en el ámbito laboral sino a la igualdad en el sentido más amplio. (...)”.

Por todo lo expuesto desde este Sindicato le instamos, respecto al permiso de maternidad, a reconocer la posibilidad de cesión voluntaria de parte del permiso al padre u otro progenitor (excepto las seis semanas de disfrute obligatorio para la madre), en caso de que la madre biológica no trabaje o en defecto de ocupación retribuida pretenda efectivamente realizar dicha actividad mediante la denominada “búsqueda activa de empleo”, la cual podrá acreditarse mediante la inscripción como demandante de empleo en el Servicio Público de Empleo, la realización de cursos de formación para el empleo, etc., o realice cualquier actividad destinada a la promoción profesional.

En Madrid a 15 de julio de 2014

Do.: JOSE RAMON LOPEZ
PRESIDENTE NACIONAL

Acaip
COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL

ACAIP. APARTADO DE CORREOS 9007, 28080 MADRID. Tlf.: 915175152. Fax: 915178392.

E-mail: acaip-madrid@wanadoo.es; oficinamadrid@acaip.info

web: www.acaip.es