

06-07-2018

Nueva regulación del permiso de paternidad. Duración y equiparación entre el personal laboral y funcionario

Hemos conseguido que, una reivindicación histórica de CCOO, se plasme en los Presupuestos Generales del Estado para 2018. Reivindicación que en los últimos años, CCOO ha presentado en todos los foros en los que participamos y que no ha sido otra que, aumentar la duración del permiso de paternidad a cinco semanas y que se equiparara el derecho a poder disfrutarlo tanto el personal laboral como el funcionario.

Tras más de 11 años, porque más de 11 han pasado desde la publicación del EBEP en 2007 justo un mes después que la Ley Orgánica de Igualdad. Desde entonces venimos denunciando, desde CCOO, la discriminación que sufría el personal funcionario, en relación al uso del permiso de paternidad, respecto al personal laboral, e insistiendo, allá donde podíamos hacerlo, verbalmente y/o por escrito y ante todos los estamentos posibles, desde la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas (AA.PP.) hasta el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO), sobre la necesidad de homogeneizar la fórmula de utilización de dicho permiso de paternidad para personal funcionario y laboral. Por fin la Ley de PGE de 2018 publicada recientemente, corrige esta situación de discriminación.

En la misma, en su Disposición final trigésimo octava referente a la *Modificación del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre* donde se concreta **la ampliación del permiso de paternidad a cinco semanas**, se modifica el art. 49 del EBEP y a partir de hoy el personal funcionario además de contar con un permiso de la misma duración que el del personal laboral, de cinco semanas :

- NO tendrá que utilizar el permiso inmediatamente después del nacimiento o adopción , algo que estaba en obligación de hacer
- Tendrá derecho a la ampliación del permiso por parto múltiple, que antes no tenía.

Lo que sigue vetado al personal funcionario, es la posibilidad de pactar con la administración la utilización del permiso de paternidad a tiempo parcial, algo que, al menos en teoría, el personal laboral si puede hacer al estar regulado por el Estatuto de los Trabajadores.

#AcuerdoCarreraAEAT**#SubidaAGE300**