

La Ley 53/2002, llamada de Acompañamiento de los Presupuestos Generales del Estado ha introducido algunas importantes modificaciones sobre estos temas.

- Permiso por nacimiento de un hijo y fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar
- Lactancia de hijos/as menores de 9 meses.

Permiso por nacimiento de un hijo y fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar:	
Redacción anterior	Nueva redacción dada por la Ley 53/2002
	Uno. Se modifica el párrafo a) del apartado 1 el artículo 30 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la Función Pública, que queda redactado de la siguiente manera:
<p>Por el nacimiento de un hijo o muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días si el suceso se produce en la misma localidad o 4 días cuando sea en otra localidad distinta.</p> <p><i>NOTA: La Ley 30/84 establecía 2 y 4 días respectivamente, pero el Decreto 349/96 de Andalucía amplió el caso de 2 días a 3 días.</i></p>	<p>«a) Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad. Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.</p>
<p>Es decir se diferencia entre familiares de primer grado (hijos/as, padres, madres, yerno, nuera y suegro/a) de los de segundo grado (nieto/a, hermano/a, abuelo/a y cuñado/a) más, de modo que se amplía el periodo para los familiares más próximos. También se establece que los días del permiso serán días hábiles, cosa que antes no ocurría.</p>	

Lactancia de hijos/as menores de 9 meses.	
Redacción anterior	Nueva redacción dada por la Ley 53/2002
<p>El funcionario con un hijo menor de nueve meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo. Este periodo de tiempo podrá dividirse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada en media hora.</p>	<p>«f) La funcionaria, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen.»</p>
<p>Supone una mejora de la situación anterior, ya que antes solo se podía hacer una reducción de la jornada (entrar más tarde o salir más temprano) de media hora, lo que era muy complejo de articular. A partir de ahora será de una hora, lo que es más amplio y se podrá aplicar mejor.</p>	
<p>También se recoge como derecho de los funcionarios/as y se incluye en la Ley 30/1984 lo ya recogido en el artículo 26.5 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales sobre permisos para asistir a clases de preparación al parto y que es: «e) Las funcionarias embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.»</p>	
<p>En relación con el permiso por parto, adopción o acogimiento se introduce un nuevo párrafo al artículo 30.3 de la Ley 30/1984, que dice: «Los permisos a que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los funcionarios y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que reglamentariamente se determinen.». Ello supone la posibilidad de coger el permiso por parto a tiempo parcial (excepto las seis semanas siguientes al parto), es decir la posibilidad de tomar 20 semanas de permiso a mitad de jornada en vez de 10 a tiempo total. Este punto se tendrá que regular por otra normativa de rango inferior a la Ley y que la desarrolle.</p>	