

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I- Antecedentes

ANTECEDENTES LEGISLATIVOS EN LEYES DE RANGO SUPERIOR

Los permisos laborales y las prestaciones de Seguridad Social relacionadas con el nacimiento, adopción y acogimiento son de importancia fundamental para asegurar los derechos de niños y niñas al cuidado por parte de sus progenitores/as; así como para garantizar el disfrute de la paternidad y de la maternidad a todas las personas que lo deseen sin perjudicar su inserción en el empleo de calidad ni la continuidad de sus ingresos; condiciones ambas necesarias para que hombres, mujeres, niños y niñas gocen de plena igualdad de oportunidades, armonía familiar y una vida libre de pobreza. Todos estos derechos responden al mandato de la Constitución Española, que en el Título I, artículo 35, determina el deber y el derecho, de todas las personas, al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia. En el artículo 39 se asegura la protección de la infancia según las normas internacionales, destacando el deber de los padres y madres de prestar asistencia de todo orden a los/las hijos/as habidos/as dentro o fuera del matrimonio, así como la necesidad de que los poderes públicos aseguren la protección social, económica y jurídica de la familia. Por otro lado, en el artículo 14 se establece como principio rector del ordenamiento jurídico la igualdad ante la ley de todos los españoles, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo.

ANTECEDENTES HISTORICOS

La necesidad de cuidado infantil por parte de sus progenitores/as, que anteriormente a la incorporación de las mujeres al empleo no gozaba de consideración legislativa, se reconoce en España mediante el establecimiento del Seguro Obligatorio de Maternidad, que en 1931 ya concedía un subsidio de maternidad de 12 semanas. Posteriormente, este permiso se fue extendiendo hasta alcanzar las actuales 16 semanas; y en 1994 se incrementa la cuantía de la prestación por maternidad desde el 75% al 100% de la base reguladora. Por otro lado, se han ido introduciendo posibilidades de excedencias, reducciones de jornada y otros derechos llamados de ‘conciliación de la vida familiar y laboral’. Estos derechos carecen de remuneración o son pagados a bajas tasas por parte de algunas CCAA, excepto el permiso de lactancia que está remunerado al 100% y corre a cargo de la empresa.

En el año 1989 se permite por primera vez en España que los hombres accedan a un derecho para el cuidado de sus hijos/as, concediéndoles la posibilidad de disfrutar hasta de 4 semanas (posteriormente ampliadas a las actuales 10 semanas) del permiso de maternidad, **pero sólo mediante previa cesión por parte de la madre**, pues el derecho legal sigue siendo enteramente de ella. Las posteriores provisiones de excedencias y reducciones de jornada, que han ido sucediéndose y ampliándose, sí reconocen al padre como sujeto de derechos en las mismas condiciones que la madre. Sin embargo, al no ser pagadas, los padres tampoco utilizan extensivamente estas facilidades. En la práctica estas nuevas medidas ‘de conciliación’ han venido a prolongar la ausencia de las mujeres de su puesto de trabajo para atender las necesidades de cuidado de recién nacidos/as, acogidos/as o adoptados/as, sin gran incidencia sobre el comportamiento masculino.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, reconoce por primera vez en España el derecho de los padres (o del otro progenitor/a) a trece días de permiso propio e

1

PPIINA (Plataforma por Permisos Iguales, Intransferibles y Pagados al 100%, para cada persona progenitora en caso de Nacimiento o Adopción)

<http://www.igualeseintransferibles.org/>

intransferible, con su correspondiente prestación de la Seguridad Social, para atender sus responsabilidades derivadas del nacimiento, adopción o acogimiento de menores.

Este permiso, que la propia Exposición de Motivos de la LO 3/2007 califica como “*la medida más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral*”, ha supuesto un avance efectivo en la implicación de los padres en la crianza. En 2015, según datos oficiales, el número de permisos de paternidad alcanzó el 87,4% del número de permisos de maternidad disfrutados por las madres. Sin embargo, solo en un 1,9% de los casos los padres se tomaron alguna parte de las 10 semanas transferibles de los permisos de maternidad; y de las excedencias no pagadas o pagadas a tasas bajas, menos de un 5% fueron disfrutadas por hombres. En definitiva, después de 4 años de aplicación de un permiso intransferible para el ‘otro progenitor’, ha quedado demostrado que esta es una medida efectiva de corresponsabilidad.

Los mismos hechos se constatan en los países de nuestro entorno que han ido implantando y ampliando los permisos exclusivos para los padres. Todos los estudios sobre el disfrute de los permisos coinciden en concluir que, en todos los países y en todos los periodos, los padres se toman mayoritariamente los permisos cuando son intransferibles y pagados a tasas cercanas al 100% del salario; mientras que solo una ínfima minoría disfruta alguna parte de los permisos que pueden ser cedidos a la madre o que no están bien pagados.

En base a la exitosa experiencia del permiso exclusivo del padre, la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, establece su ampliación a cuatro semanas, para así ‘*incentivar la implicación de los hombres en las responsabilidades familiares*’, a la vez que insta al Gobierno a “*presentar anualmente a las Cortes Generales un seguimiento estadístico de las medidas introducidas para conocer su impacto social*”. Sin embargo esta Ley, que según su Disposición Final Segunda debería haber entrado en vigor el 1 de enero de 2011, quedó suspendida de aplicación mediante la Disposición Final Decimotercera de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011.

RESUMEN DEL ESTADO ACTUAL DE LOS PERMISOS Y SU EFICACIA EN EL AVANCE SOCIAL

1) DESIGUALDAD ENTRE PROGENITORES/AS CON PERJUICIO DEL HIJO/A

Así pues, a pesar de los objetivos declarados en todo el ordenamiento jurídico, la situación actual sigue siendo de gran desequilibrio, con un permiso de paternidad ocho veces menor que el de maternidad. Además de vulnerar el principio de igual acceso por parte de todas las personas trabajadoras a una prestación de la Seguridad Social que tiene carácter contributivo, esta menor duración del permiso de los padres priva a las criaturas de la conveniente atención por parte de uno de sus progenitores/as. Esta privación es importante, habida cuenta que el tiempo de cuidados en el entorno familiar podía extenderse sustancialmente si los padres gozaran de un derecho propio igual al de las madres.

El permiso de maternidad, inicialmente concebido para la recuperación del parto, se ha ido extendiendo progresivamente para cubrir tareas de cuidado, recayendo estas de forma exclusiva en la madre.

2) SITUACION DE CONFUSA ACUMULACION REGULATORIA, EN OCASIONES CONTRADICTORIA

Al permiso de maternidad se han ido añadiendo disposiciones que han pretendido adaptar la normativa a los cambios sociales acaecidos durante el último medio siglo. Sin embargo, esta acumulación de disposiciones dispersas origina numerosas contradicciones y problemas. Así, nos encontramos con un derecho (las diez últimas semanas del permiso de maternidad) que puede ser disfrutado por los padres pero solo a expensas de que sea cedido por la madre, y esto es así aún en el caso de que ella no tenga cotizaciones suficientes para disfrutarlo por sí misma (Estatuto de los Trabajadores, artículo 48, apartado 4), lo que es inaudito en el ordenamiento jurídico laboral y de la Seguridad Social. Sin embargo, en los casos de adopción el padre sí detenta el derecho propio al permiso de maternidad (aunque transferible entre progenitores/as), produciéndose así una discriminación de las criaturas nacidas frente a las adoptadas.

3) DISEÑO OBSOLETO, NO FAVORABLE AL AVANCE SOCIAL

En el sistema actual de permisos, ni la diferenciación entre derechos ni las propias denominaciones se adecuan a la evolución y diversificación de los modelos familiares. En primer lugar, la diferente duración no procede en una sociedad que mayoritariamente apuesta por la corresponsabilidad en los cuidados. Por otro lado, las denominaciones de paternidad y maternidad no son ya pertinentes en una sociedad en la que se reconocen iguales derechos a todas las formas de convivencia y parentalidad. Con la legislación actual, se da la paradoja de que una madre tenga que tomarse un permiso de paternidad (en el caso de dos progenitoras mujeres) o un padre el de maternidad (en caso de adopción o de cesión por parte de la madre biológica). Es necesaria pues una actualización de las denominaciones para convertir el derecho de todo/a progenitor/a en un derecho personal e intransferible sin sesgos de género.

4) DERECHO A RECIBIR CUIDADOS

Especial atención merece la consideración de las necesidades de la criatura recién nacida. Cabe señalar que para la recuperación de la madre después del parto, en caso de existencia de dos progenitores/as se requiere la presencia de ambos en el entorno familiar, ya que mientras la madre está recuperándose el otro/a progenitor(a) deberá cuidar de ella y del resto de la prole, si la hubiera.

Por otro lado, en caso de lactancia materna, el otro/a progenitor/a puede, durante su permiso, facilitar el acceso a la criatura por parte de la madre en los tiempos de descanso una vez incorporada ella al puesto de trabajo; así como alimentar al bebé con ayuda de las actuales facilidades para conservar la leche, toda vez que más allá de los primeros meses es una exigua minoría la que continúa en régimen de lactancia materna en exclusiva (régimen este, el de lactancia materna como única alimentación, que según la OMS no debe en ningún caso prolongarse más allá de los 6 meses de edad de la criatura). La equiparación de los permisos de ambos progenitores proporciona, pues, una situación sustancialmente más favorable a la lactancia materna que la actual, en la que las madres deben volver al trabajo sin posibilidades de que el otro progenitor/a esté disponible para facilitar la tarea en el periodo posterior.

Ciertamente, esta función de lactancia por parte de algunas madres biológicas también podría alcanzarse alargando el permiso de todas las madres. Sin embargo, hacerlo antes de haber equiparado el permiso del otro progenitor/a supondría condicionar todo el sistema a uno solo de los múltiples derechos de la infancia a costa de vulnerar muchos otros (como son los derechos a la atención por parte de cada uno/a de sus progenitores/as, a la armonía familiar y a la ausencia de pobreza). En efecto, el actual desequilibrio aumenta el riesgo de pobreza infantil, por cuanto que la madre se enfrenta a la quiebra de sus ingresos y de su futuro profesional. Además, no solamente se priva a las criaturas del afecto y del cuidado por parte de uno de sus progenitores/as al inicio de su vida, sino que ello menoscaba posteriormente la configuración del vínculo de apego que tan beneficioso es para su desarrollo psico-social. En consecuencia, la contribución equilibrada de

ambos progenitores/as es la única forma de preservar los derechos integrales de la infancia, tanto afectivos como materiales de todo orden, incluidos los alimentarios.

5) IMPACTO EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Las empresas, por su parte, se ven confrontadas a costes salariales directos, ya que actualmente corren a su cargo los dos días de permiso por nacimiento de los padres, así como todo el permiso de lactancia. A estos costes se añaden los extra-salariales derivados de un sistema que se estructura en torno a la asunción de la mayor parte del cuidado de las criaturas por parte de las madres; con las correspondientes ausencias del puesto de trabajo. Estas ausencias por responsabilidades familiares no se limitan a los permisos de maternidad, paternidad y lactancia, sino que se prolongan con la posibilidad de excedencias no pagadas y reducciones de jornada, pudiéndose dilatar en el tiempo hasta abarcar los 12 años posteriores a la fecha del nacimiento, adopción o acogimiento. Además son difíciles de predecir, pues se pueden tomar en múltiples periodos. Por último, las reducciones de jornada son enormemente flexibles, pudiendo adoptar cualquier concreción entre 1/8 y 1/2 de la jornada habitual. Todo ello acarrea importantes dificultades de organización del trabajo.

6) DISCRIMINACION LABORAL DE LA MUJERES

Por otro lado, y como consecuencia inevitable de la actual legislación, las mujeres están siendo discriminadas en la contratación y promoción profesional. En efecto, los/las empleadores/as toman en cuenta la mayor duración del permiso de maternidad, así como el hecho de que son las mujeres (y no los hombres) quienes mayoritariamente se acogen a las reducciones de jornada y a las excedencias. Así, las mujeres en general se ven etiquetadas como 'mano de obra de alto riesgo' aunque no sean madres ni tengan intención de serlo (fenómeno conocido como 'discriminación estadística'). Los hombres, por su parte, se ven coaccionados para no ejercer sus derechos, especialmente en sectores masculinizados. Todo ello acrecienta la segregación laboral horizontal y vertical, que es enormemente perjudicial no solamente para las personas afectadas sino para la productividad y competitividad económica. Estos problemas pueden evitarse con un sistema de permisos que implique a ambos progenitores/as por igual.

7) IMPACTO NEGATIVO SOBRE LA FECUNDIDAD Y SOBRE LA POBREZA

Cabe hacer mención especial a graves problemas estructurales a los que se enfrenta nuestro país: la bajísima fecundidad (una de las más bajas de la Unión Europea); la altísima pobreza infantil (una de las más altas); y la altísima pobreza femenina a la que dicha pobreza infantil viene asociada (en particular por la que afecta a las familias monoparentales). Para enfrentar estos fenómenos, es imprescindible crear las condiciones adecuadas para que todas las personas adultas puedan compatibilizar la maternidad/paternidad con un empleo de calidad. Una condición necesaria, aunque no suficiente, es la existencia de un sistema de permisos que garantice la sustitución de rentas durante todo el periodo; que asegure una cobertura temporal para el recién nacido/a o adoptado/a suficientemente larga; que no exija a ninguna persona faltar a su puesto de trabajo un tiempo ni excesivo ni mayor que otras personas (lo que lesionaría sus derechos laborales); y que proteja efectivamente los puestos de trabajo de las personas que ejercen el derecho. Los países que han hecho reformas en este sentido, como algunos países nórdicos, son los que gozan de tasas de fecundidad que permiten el remplazo generacional, menores tasas de pobreza infantil y mayores tasas de empleo.

CONCLUSION

En definitiva, se impone la modernización de un sistema de permisos que ya no responde a la realidad social y económica de España, contraviene el principio de igualdad; lesiona gravemente los derechos y necesidades de la infancia; y no contribuye a la corresponsabilidad. Una amplia mayoría de la ciudadanía española prefiere *“una familia en la que los dos miembros de la pareja tienen un trabajo remunerado con parecida dedicación y ambos se reparten las tareas del hogar y el cuidado de los hijos/as, si los hay”* (Barómetro del CIS, Septiembre de 2010). Sin embargo, el ordenamiento jurídico no permite a las familias llevar a cabo esas justas aspiraciones, por cuanto que discrimina a los padres en el acceso a derechos para el cuidado, a la vez que a las madres en el acceso al empleo de calidad. Además, ello se agrava por la insuficiencia de servicios públicos de educación infantil que permitan cubrir las necesidades de cuidado de las criaturas cuando sus progenitores/as se han reincorporado al trabajo remunerado.

La reforma que se aborda se inscribe en este marco. Se moderniza el sistema de permisos por nacimiento, adopción o acogimiento con una visión estratégica e integral para hacerlo equitativo y adecuarlo a la actual realidad social y económica de España. Las novedades que se proponen se incorporan en el cuerpo normativo actual, manteniendo en lo posible la estructura de los textos actualmente vigentes y el contenido que se considera suficientemente adecuado. Por otra parte, la reforma relativa a la ampliación del actual permiso de paternidad, que cambia de nombre, para equiparar los derechos de todos los progenitores/as a los actuales de las madres biológicas, tiene una dimensión temporal, ya que está prevista su implantación gradual.

II.- Objetivos y aspectos relevantes de la reforma

El artículo 39.4 de la Constitución Española establece el deber de protección a la infancia de acuerdo con los Tratados Internacionales que velan por sus derechos. Para atender adecuadamente a este fin, el Estado tiene la obligación de establecer los mecanismos adecuados para que esta protección sea efectiva. Junto con un sistema de servicios públicos de calidad y horarios racionales, el sistema de permisos y prestaciones disponibles en casos de nacimiento, adopción o acogimiento de menores, es la vía para que ambos progenitores puedan ejercer convenientemente sus deberes de cuidado y manutención. Este sistema debe organizarse de manera que asegure la atención de todas las necesidades sin que ningún derecho se vea vulnerado.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su Artículo 44 que *“los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”*.

La presente reforma tiene como objetivos fundamentales mejorar la protección a la infancia, asegurando el derecho al cuidado por parte de cada uno/a de sus progenitores/as; al tiempo que garantizar los derechos de todas las personas adultas a compatibilizar el empleo de calidad con la maternidad/paternidad, sin perder sus ingresos y sin verse privadas del disfrute de su vida personal y familiar. Para ello se tienen en cuenta las experiencias nacionales e internacionales, así como las evidencias científicas encontradas acerca de los efectos de las distintas medidas de conciliación implementadas hasta la fecha. Con ello, además, se simplifica y ordena el desarrollo legislativo del derecho a cuidar y a recibir cuidado, eliminando las

disfunciones existentes en la legislación actual al respecto y, singularmente, evitando la subrogación de derechos que han de ser individuales.

En consecuencia, sin perjuicio de la posterior descripción del contenido de la Ley, hay determinados aspectos de la reforma que deben ser objeto de atención prioritaria:

1) INDIVIDUALIZACIÓN DE DERECHOS

Para alcanzar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, una medida necesaria y crucial, aunque no la única, es que los permisos sean **iguales para ambos progenitores, intransferibles y pagados al 100% de la base reguladora**. En consecuencia, se establece éste como uno de los principios rectores del sistema. La individualización de los permisos se garantiza con un diseño en el que cada persona progenitora gozará de sus propios derechos independientemente de las decisiones de la otra persona progenitora (si la hubiere).

Un efecto adicional y buscado de la individualización y equiparación de los permisos es que el derecho así constituido es no-discriminator por razón del tipo de familia. El diseño anterior de los permisos estaba orientado en exclusiva para familias biparentales heterosexuales con distribución desigual del cuidado.

2) DISEÑO DE LOS NUEVOS PERMISOS: IGUAL PROTECCION DE LA MADRE BIOLOGICA QUE CON EL PERMISO ANTERIOR, JUNTO A MAYOR PROTECCION DEL HIJO/A

Para la protección a la mujer durante la recuperación del parto, así como para la atención a la criatura recién nacida o adoptada y al resto de la prole, si la hubiera, se asegura la presencia en el hogar de ambos progenitores/as mediante un permiso que cubre ese periodo. El periodo posterior para la crianza, en cambio, no solamente no requiere en general la concurrencia de dos personas adultas sino que, por el contrario, es deseable su alternancia para así extender el periodo de atención de la criatura en el entorno familiar.

En consecuencia, cada progenitor/a tendrá derecho a dos permisos con distinta denominación:

- el primero, llamado '**permiso parental inicial**' será de dos (2) semanas obligatorias a disfrutar a partir del hecho causante (nacimiento, adopción o acogimiento). Será por tanto simultaneo en caso de existir dos progenitores/as.

- el segundo permiso, llamado '**permiso parental para la crianza**', será de catorce (14) semanas, de las cuales cuatro obligatorias.

El permiso para la crianza podrá disfrutarse en un bloque o, previo acuerdo con la empresa, en varios, pero siempre dentro de los 12 meses posteriores al hecho causante. Así pues, se configura un sistema de permisos en el que se asegura la concurrencia de ambas personas progenitoras durante un periodo razonable de dos semanas (coincidente con los estándares internacionales), a la vez que se permite a las familias organizar el periodo posterior de crianza de acuerdo con sus necesidades específicas.

3) AMBITO LABORAL: PERSONAS TRABAJADORAS

El objetivo de evitar toda discriminación basada en el ejercicio de los derechos de conciliación, establecido en el citado Artículo 14 de la LO 3/2007, exige una protección efectiva del puesto de trabajo del/la progenitor/a, desde la comunicación de su paternidad/maternidad al empleador/a hasta la finalización del permiso. Se establece para ello la prohibición del despido durante todo ese periodo. Asimismo, para asegurar

el derecho de la criatura, así como el de la persona trabajadora, se extiende a todos/as los/as progenitores/as la obligatoriedad de disfrute de al menos seis semanas, que actualmente opera solamente para las madres biológicas.

4) AMBITO LABORAL: ENTIDADES EMPLEADORAS

La reforma toma medidas para facilitar la organización del trabajo; y asegura el coste cero para las empresas en todos los casos. Así, se elimina la carga que supone actualmente el permiso por nacimiento de dos días a cargo del empleador/a hasta la fecha, integrando este periodo en el nuevo sistema a cargo exclusivo de la Seguridad Social. Por otro lado, se establece un periodo de preaviso de 8 semanas, así como la bonificación del 100% de las cotizaciones empresariales en el caso de contratación de una persona suplente para cualquier tipo de permiso y durante cualquier periodo. Estas medidas facilitarán la organización del trabajo, ya que permitirán planificar la sustitución de las ausencias. Además, es previsible que, con la concesión del derecho a todas las personas progenitoras, descienda el número de reducciones de jornada y de excedencias solicitadas por las trabajadoras, muchas de las cuales se veían obligadas a recurrir a estos mecanismos para alargar el periodo de cuidado infantil en el hogar.

El efecto buscado es eliminar la percepción de menor disponibilidad de la mano de obra femenina, lo que proporcionará mayor estabilidad para los/las empleadores/as, ampliando asimismo el aprovechamiento pleno del talento debido a una mejor inserción laboral de las mujeres. Todo ello redundará en una reducción la segregación laboral, mejorará la productividad y disminuirá el riesgo de pobreza, y en particular de pobreza infantil.

5) CALENDARIO DE IMPLANTACION

Con el objetivo de facilitar al máximo la adaptación al nuevo sistema de todos los agentes implicados, con especial atención a la financiación y a la necesidad de organización de las empresas, se prevé la implantación progresiva de la reforma.

En primer lugar, se empieza aligerando la carga de las empresas mediante la eliminación de la figura del permiso por nacimiento del Estatuto de los Trabajadores. Ello se hace sin menoscabo alguno de los actuales derechos de ambos progenitores/as porque los dos días del actual permiso por nacimiento eliminados se ven ampliamente superados por el nuevo ‘permiso parental inicial’. La reforma parte, pues, del mantenimiento del permiso actual de las madres; y prevé la equiparación progresiva del permiso del ‘otro progenitor’, que se irá ampliando durante un periodo transitorio de 6 años.

Así, el ‘**permiso parental inicial**’ tendrá efecto pleno desde la entrada en vigor de la presente Ley, como derecho irrenunciable de toda persona progenitora a partir del hecho causante (nacimiento, adopción o acogimiento), con una duración de dos semanas y pagado al 100% de la Base Reguladora.

El ‘**permiso parental para la crianza**’, sin embargo, es objeto de un periodo transitorio de ampliación del permiso del resto de los/las progenitores/as hasta la equiparación con el que gozarán las madres biológicas desde la entrada en vigor de la presente Ley. Así, queda configurado desde el principio para las madres biológicas, o único/a progenitor/a adoptante o acogiente, en 14 semanas, de las cuales cuatro irrenunciables; y todas ellas pagadas al 100% de la Base Reguladora. El/la ‘otro progenitor/a’, si lo hubiera, tendrá derecho a un ‘permiso parental para la crianza’, igualmente pagado al 100% de la Base Reguladora, que empezará siendo de cuatro semanas irrenunciables con la entrada en vigor de la presente Ley, y se irá ampliando automáticamente a razón de dos semanas voluntarias cada año, hasta completar las 4 semanas irrenunciables y 10 semanas voluntarias. Así, una vez finalizado el periodo transitorio de equiparación, el permiso parental para la crianza quedará totalmente implantado como un derecho individual e intransferible para cada progenitor/A, sin distinciones. Una vez conseguida dicha equiparación total, quedará sin efecto la posibilidad de ceder al ‘otro progenitor/a’ parte del permiso de la madre biológica, que continuará en vigor

de forma provisional solamente durante el periodo transitorio. Así, se completará el periodo transitorio de la reforma, quedando configuradas las duraciones de los permisos de cada progenitor/a en 2 semanas (irrenunciables) de permiso parental inicial y 14 semanas (4 irrenunciables y 10 voluntarias) de permiso parental para la crianza; y todo completamente a cargo de la Seguridad Social.

6) SENSIBILIZACIÓN Y EVALUACIÓN

En aras de una mayor eficacia, la Ley insta al Gobierno a que, en el marco de sus competencias y de acuerdo con las Comunidades Autónomas y los agentes sociales, lleve a cabo campañas de sensibilización con la finalidad de dar a conocer los nuevos derechos incluidos en el nuevo Sistema, con especial hincapié en la equiparación total de derechos y deberes de todas las personas progenitoras.

Para asegurar que la evaluación del impacto social de la reforma pueda hacerse en base a datos objetivos, se insta al gobierno a presentar anualmente a las Cortes Generales un seguimiento estadístico detallado de las medidas introducidas, así como a publicar regularmente la información arriba indicada y a promover estudios de impacto en el empleo, en la fecundidad, en el bienestar infantil y en la sociedad. Especial hincapié se hace en la desagregación de toda la información por sexo, en consonancia con el mandato de la LO 3/2007.

7) SINERGIA CON OTRAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN A LA INFANCIA Y APOYO A LOS/AS PROGENITORES/AS: UNIVERSALIZACIÓN DEL DERECHO A PLAZA EN ESCUELA INFANTIL A LA FINALIZACIÓN DE LOS PERMISOS:

Aunque la presente Ley se ocupa, con horizonte temporal imperativo, únicamente del sistema de permisos y prestaciones en casos de nacimiento, adopción o acogimiento, también pretende subrayar que este sistema es solo una pieza, si bien fundamental, del necesario dispositivo público para la protección a la infancia y para garantizar el derecho de toda persona a mantener su nivel de ingresos y su inserción laboral. Otra de las piezas clave, y estrechamente relacionada puesto que debe operar precisamente a la finalización del permiso, es la de un buen sistema público de educación infantil. Por ello, la Ley insta al gobierno a presentar a las Cortes Generales un plan para la universalización del derecho a plaza en una escuela infantil desde el día siguiente a la finalización del permiso parental, asequible económicamente para todos los niveles de ingresos personales de cada uno de los progenitores/as y con horarios suficientes, de manera que ninguna persona se vea obligada a recurrir a reducciones de jornadas ni a excedencias no pagadas o pagadas a tasas inferiores al salario completo.

PROPOSICIÓN DE LEY (ARTICULADO)

Artículo 1. Objeto y ámbito

El objeto de la presente Ley es establecer un proceso gradual para la reforma del sistema de permisos por nacimiento, acogimiento y adopción hasta que lleguen a ser **iguales, intransferibles y remunerados a una tasa de retorno del 100% de la base reguladora para cada progenitor/a**, independientemente de su sexo y tipo de familia.

Los derechos establecidos serán aplicables a todas las personas afiliadas a la Seguridad Social en cualquiera de sus regímenes, así como a las personas empleadas públicas de cualquier sector.

Artículo 2. Definiciones y configuración de los permisos

Se definen dos tipos de permisos con distinta denominación:

1. El primero, llamado '**permiso parental inicial**' será de dos (2) semanas obligatorias a disfrutar a partir del hecho causante (nacimiento, adopción o acogimiento) Será por tanto simultaneo en caso de existir dos progenitores/as.
2. El segundo permiso, llamado '**permiso parental para la crianza**', será de catorce (14) semanas, de las cuales cuatro (4) serán obligatorias. Este permiso parental para la crianza, no tendrá necesariamente que tomarse a continuación del permiso parental inicial. El único requisito es que se tome dentro de los 12 meses posteriores al hecho causante.

Todos los permisos quedan configurados en los mismos términos que los anteriores permisos de maternidad en cuanto a derechos y deberes, excepto en los extremos que se regulan de otra manera en la presente Ley. Darán derecho, por tanto, a la suspensión temporal del contrato de trabajo, al cobro del 100% de la Base Reguladora y a la protección del puesto de trabajo que afectaba al permiso de maternidad, así como a las prórrogas en caso de parto múltiple, suspensión en caso de vacaciones, cómputo de cotizaciones y demás características del permiso de maternidad, incluidas las no especificadas en el articulado de la presente Ley.

Artículo 3. Calendario para la equiparación de los permisos

La reforma completa del sistema de permisos se realizará de forma gradual durante un plazo máximo de 7 años consecutivos desde la aprobación de la presente Ley.

Con la entrada en vigor de la presente Ley, la configuración de los permisos, será la siguiente:

3.1 El permiso parental inicial de 2 semanas obligatorias entrara en vigor de forma inmediata y en todos los casos para cualquier progenitor/a.

3.2 El **permiso parental para la crianza** irá entrando en vigor progresivamente de la siguiente forma

a) En caso de nacimiento, en familias biparentales, la madre biológica tendrá derecho a 14 semanas del permiso parental para la crianza (4 semanas obligatorias y 10 voluntarias), desde la entrada en vigor de la presente Ley. La otra persona progenitora tendrá derecho, a la entrada en vigor de la presente Ley, a las 4 semanas obligatorias del permiso parental para la crianza. Este permiso parental para la crianza se

incrementará a razón de 2 semanas anuales con carácter voluntario, a partir del año siguiente a la entrada en vigor de la ley, es decir un plazo máximo de 6 años, hasta alcanzar su equiparación total con el permiso de la madre biológica.

Durante el primer año del periodo transitorio, la madre biológica podrá ceder al otro progenitor,/a parcial o totalmente, sus 10 semanas voluntarias de permiso parental para la crianza, en los mismos términos en los que se regulaba la cesión del antiguo permiso de maternidad hasta la entrada en vigor de la presente ley. Con la entrada en vigor de cada periodo de la ampliación del permiso parental para la crianza del 'otro progenitor/a', se suprime la posibilidad de cesión del de la madre biológica por una duración equivalente a dicha ampliación, quedando completada la total individualización del sistema de permisos por nacimiento, adopción o acogimiento al final del periodo transitorio,

b) En caso de adopción, en familias biparentales, ambos progenitores/as tendrán derecho, a la entrada en vigor de la presente Ley, a las 4 semanas obligatorias del permiso parental para la crianza más 4 semanas voluntarias. Este permiso parental para la crianza se incrementará a razón de 1 semanas anuales, a partir del año siguiente a al entrada en vigor de la ley y durante 5 años, hasta alcanzar las 14 semanas (4 obligatorias y 10 voluntarias), equiparándose al final del periodo transitorio al que tienen las madres biológicas a la entrada en vigor de la presente Ley.

c) En caso de familias con un solo progenitor/a (madre biológica, otro progenitor/a a como consecuencia del fallecimiento de la madre biológica, adopción y acogimiento en familias de un solo progenitor/a), este/a tendrá derecho a la totalidad del permiso parental para la crianza (4 semanas obligatorias y 10 voluntarias), desde la entrada en vigor de la presente Ley (equiparación a las madres biológicas), haciendo innecesario un calendario de implantación.

d) Las sucesivas ampliaciones del permiso parental para la crianza, previstas en este artículo, entrarán en vigor el 1 de enero de cada año, y serán aplicables a los nacimientos, adopciones o acogimientos, acaecidos a partir de esa fecha, sin que para dichas ampliaciones tenga que mediar disposición legislativa alguna.

e) El permiso por nacimiento (de dos días a cargo de la empresa) queda suprimido desde la entrada en vigor de la presente Ley

Artículo 4. Relaciones con la empresa y protección del puesto de trabajo

El ejercicio del derecho conlleva necesariamente la suspensión temporal del contrato con reserva del puesto de trabajo, en los mismos términos que los actuales permisos de maternidad y paternidad. Queda prohibido, por tanto, el despido del trabajador o trabajadora desde el momento de comunicación del hecho causante a la empresa hasta la finalización del disfrute del derecho.

El trabajador o trabajadora deberá comunicar fehacientemente a la empresa con una antelación mínima de 8 semanas, salvo imposibilidad, el ejercicio de este derecho.

El trabajador o trabajadora tiene derecho inalienable a disfrutar del tiempo asignado al 'permiso parental para la crianza' a tiempo completo y en un único bloque ininterrumpido, previa comunicación a la empresa de las fechas elegidas. Para el fraccionamiento del permiso se requerirá el acuerdo de la empresa. El trabajador/a podrá también disfrutar el permiso (y prestación) en régimen de jornada parcial, previo acuerdo de la empresa y con la condición inexcusable de que se reincorpore al trabajo la parte de jornada no

correspondiente al permiso y que la empresa continúe pagando la parte proporcional del salario y de las cotizaciones, correspondiente a la diferencia entre la jornada habitual y la parte de la jornada en la que se disfrute el permiso.

Los contratos de interinidad suscritos para sustituir a las personas trabajadoras durante los permisos regulados en la presente Ley (bien sean trabajadoras por cuenta ajena, socios/as trabajadores o socios/as de trabajo de las sociedades cooperativas sustituidos, o en cualquier otra situación de actividad interrumpida a consecuencia de los permisos otorgados) gozarán del 100% de bonificación de todas las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta. Sólo será de aplicación esta bonificación mientras coincidan en el tiempo la suspensión de la actividad por dichas causas y el contrato de interinidad del sustituido/a, y en la parte de la jornada de disfrute del permiso.

Queda eliminado el permiso por nacimiento que hasta ahora corrían a cargo del empleador/a, en los términos y calendario especificados en el Artículo 3, apartados e)

Artículo 5. Sensibilización, seguimiento y evaluación

El Gobierno, en el marco de sus competencias y de acuerdo con las Comunidades Autónomas y con los agentes sociales, llevará a cabo campañas de sensibilización con la finalidad de dar a conocer los nuevos derechos incluidos en el nuevo Sistema, con especial hincapié en la equiparación total de derechos y deberes de todas las personas progenitoras. En particular, se asegurará que los servicios de atención al público correspondientes den a conocer a los padres y a las madres los derechos que les otorga la presente Ley, facilitando al máximo los trámites de solicitud y eliminando las demoras en la percepción de prestaciones. En estas campañas, se promoverá también que los hombres asuman todos los cuidados en el entorno familiar en la misma medida que las mujeres. En este sentido, en caso de dos progenitores/as, las campañas de sensibilización primarán la no-simultaneidad de los permisos parentales para la crianza.

El Gobierno presentará anualmente a las Cortes Generales un seguimiento estadístico de las medidas introducidas en la presente Ley, para así conocer su impacto social. Esta información constará como mínimo de indicadores sobre el número, duración media y coste de los permisos solicitados por hombres y por mujeres separadamente. Estos indicadores deberán estar desagregados por sectores y por ocupaciones; y se publicarán en la web de la Seguridad Social con una periodicidad al menos semestral. Todos los datos, sin excepción, deberán ofrecerse para hombres y mujeres separadamente, cualquiera que sea su nivel de desagregación.

El Gobierno promoverá estudios de impacto de las medidas introducidas en la presente Ley sobre el empleo femenino y masculino, la fecundidad, el bienestar infantil, la división sexual del trabajo y otras consecuencias que se observen en la sociedad.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera: Modificación del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Se suprime el artículo 48 bis y se modifica el artículo 48.4 el Real Decreto Legislativo 1/1995, quedando redactado en los siguientes términos:

En los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cada progenitor, trabajador o trabajadora, tendrá derecho a una suspensión de su contrato durante dieciseis (16) semanas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos semanas más por cada descendiente a partir del segundo.

En el supuesto de discapacidad del/la neonato/a o del/la menor, en caso de adopciones o acogimientos, la suspensión del contrato a que se este apartado anterior tendrá una duración adicional de dos (2) semanas.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo del/los progenitor/es al país de origen del/la adoptado/a, el período de suspensión, previsto para cada caso en este punto, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

De las dieciseis (16) semanas de suspensión, seis serán obligatorias y se disfrutarán a tiempo completo. Dos de ellas deberán tomarse inmediatamente después del nacimiento, de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la parturienta, o en su defecto, del otro/a progenitor/a, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las dos semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria e inmediata.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

Las diez (10) semanas restantes podrán disfrutarse dentro del plazo de doce meses posteriores al hecho causante, en un solo bloque o varios, y en régimen de jornada completa o de jornada parcial de un mínimo del 50 por ciento. En el caso de desglosarlo y/o parcializarlo, se requiere previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador o trabajadora deberá comunicar a la empresa con una antelación mínima de 8 semanas, salvo imposibilidad, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Los trabajadores y trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, con la suspensión por nacimiento, adopción o acogimiento, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute de las suspensiones de su contrato que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Las suspensiones de los contratos por nacimiento, adopción o acogimiento implican que:

- El tiempo en suspenso cotiza a la Seguridad Social.
- Dan derecho al cobro del 100% del importe la base reguladora por contingencias comunes.
- La empresa tiene derecho a suscribir contratos de interinidad bonificados para sustituir al trabajador o trabajadora que esté disfrutando de su permiso.

Disposición Adicional Segunda: Modificación de otros textos que pudieran estar implicados.

Se modificarán la Ley de la Función Pública, la Ley 20/2007 del Estatuto del Trabajo Autónomo, la Ley Orgánica del Poder Judicial, la Ley del Régimen del Personal de las FFAA y del Estatuto de la Guardia Civil, la Ley General de la Seguridad Social y cualquier otro texto implicado, en consecuencia con las disposiciones de la presente Ley.

DISPOSICIONES DEROGATORIAS

Disposición derogatoria única. Quedan derogadas todas aquellas disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a lo que establece la presente Ley.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición Final Primera: Plan de universalización del derecho a plaza en escuela infantil a la finalización de los permisos

El gobierno, en el plazo más breve posible, deberá presentar a las Cortes Generales un plan, que en el marco de sus competencias y de acuerdo con las que corresponden a las Comunidades Autónomas, haga efectivo y universal el derecho a una plaza en una escuela de educación infantil desde el día siguiente a la finalización del permiso parental, asequible económicamente para todos los niveles de ingresos personales de cada uno de los progenitores/as y con horarios suficientes, de manera que ninguna persona se vea obligada a recurrir a reducciones de jornadas ni a excedencias no pagadas o pagadas a tasas inferiores al salario completo.

Disposición Final Segunda

Se autoriza al Gobierno a dictar todas aquellas disposiciones de aplicación y desarrollo de la presente Ley que sean necesarias, incluidas las relativas al régimen económico y financiero.

Disposición Final Tercera.

La presente Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».