



# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

# CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

## VIII LEGISLATURA

Serie B:  
PROPOSICIONES DE LEY

17 de febrero de 2006

Núm. 229-1

### PROPOSICIÓN DE LEY

**125/000024 Que regula el permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento y que modifica la legislación en materia de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.**

**Presentada por el Parlamento de Cataluña.**

La Mesa de la Cámara, en su reunión del día de hoy, ha adoptado el acuerdo que se indica respecto del asunto de referencia.

(125) Proposición de Ley de Comunidades Autónomas.

125/000024

AUTOR: Comunidad Autónoma de Cataluña-Parlamento.

Proposición de Ley que regula el permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento y que modifica la legislación en materia de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Acuerdo:

Admitir a trámite, trasladar al Gobierno a los efectos del artículo 126 del Reglamento, publicar en el BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES y notificar al autor de la iniciativa.

En ejecución de dicho acuerdo se ordena la publicación de conformidad con el artículo 97 del Reglamento de la Cámara.

Palacio del Congreso de los Diputados, 14 de febrero de 2006.—P. D. El Secretario General del Congreso de los Diputados, **Manuel Alba Navarro**.

PROPOSICIÓN DE LEY QUE REGULA EL PERMISO DE PATERNIDAD EN LOS CASOS DE NACIMIENTO, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO Y QUE MODIFICA LA LEGISLACIÓN EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Exposición de motivos

Uno de los cambios más significativos de la sociedad moderna ha sido la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Esta situación ha comportado inevitablemente un nuevo modelo de familia: la madre, al igual que el padre, debe conciliar la vida familiar con la vida laboral.

Las leyes actuales sobre esta materia han avanzado a la hora de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, si bien se han ocupado fundamentalmente de dotar a la mujer de un marco más favorable para hacer posible esta conciliación, dejando en segundo plano el papel del padre.

Actualmente el padre tiene derecho a disfrutar del permiso parental —excepto durante el período de descanso obligatorio de seis semanas posteriores al parto, que corresponden a la madre—, siempre que sea de forma ininterrumpida y con la condición de que, en el momento de hacerse efectivo el derecho del padre, la reincorporación de la madre al trabajo no comporte un riesgo para su salud. Asimismo, el padre puede disfru-

tar del permiso de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, siempre que la suma de los períodos de descanso no pase de dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Aun así, en todos los supuestos actuales, el derecho del padre a disfrutar de un permiso por nacimiento, adopción o acogimiento sólo es posible si la madre opta por que el padre disfrute de una parte determinada del período de descanso.

La presente proposición de ley pretende introducir un elemento de discriminación positiva hacia el padre para que pueda disfrutar de un cierto período de descanso en el supuesto de paternidad, independientemente del hecho de que la madre opte por reservarse todo el período de descanso o desee compartirlo con el padre. Por este motivo se introduce un permiso de paternidad de cuatro semanas, como un derecho propio e individual del padre, al margen y con independencia de la suspensión del contrato laboral por maternidad, que corresponde a la madre. En caso de que el padre decida no disfrutar de este permiso, estas cuatro semanas se pierden.

La propuesta se aplica tanto a los trabajadores sujetos a una relación laboral determinada por el Estatuto de los trabajadores como al personal sometido a la normativa de la función pública, y posibilita que el padre disponga de más tiempo para disfrutar de los primeros meses de vida del niño o niña, al mismo tiempo que favorece los vínculos de afecto respectivo y contribuye al reparto de roles y responsabilidades familiares dentro del hogar.

Al mismo tiempo, se incrementa en cuatro semanas el período de descanso en los casos de parto, adopción o acogimiento de un niño o niña con discapacidades o graves problemas de salud.

Finalmente, en las disposiciones adicionales, se insta al Gobierno para que, en el marco de sus competencias y de acuerdo con las comunidades autónomas y los agentes sociales, lleve a cabo campañas de sensibilización al objeto de dar a conocer los nuevos derechos de que goza el padre y de incentivar la distribución a partes iguales de las responsabilidades familiares entre el padre y la madre, y también que presente anualmente a las Cortes Generales un seguimiento estadístico de las medidas introducidas para conocer su impacto social.

#### Artículo 1. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Se modifica el apartado 4 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, del 24 de marzo, que queda redactado del siguiente modo:

«4. En el supuesto de parto, la suspensión tiene una duración de dieciséis semanas, de las cuales la madre debe disponer de manera ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo. El período de suspensión debe distribuirse a opción de

la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores, al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre puede hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión por maternidad con las mismas condiciones de protección social que hubiesen correspondido a la madre.

Se garantiza al padre el derecho a una suspensión del contrato laboral por paternidad, diferente y simultánea a la anterior, durante las cuatro primeras semanas contadas a partir del día del nacimiento, que se amplían en dos semanas más en el caso de parto múltiple.

No obstante, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto, que son de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, puede optar por que el padre disponga de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, ya sea de modo simultáneo o bien sucesivo al de la madre, salvo que la incorporación de la madre al trabajo suponga un riesgo para la salud de ésta.

En el caso de parto de un niño o niña con discapacidades o graves problemas de salud que requieran atención médica especial y continuada, el período de suspensión de dieciséis semanas debe ampliarse en cuatro semanas más consecutivas y de forma ininterrumpida con las anteriores o, si procede, contadas a partir de la fecha del alta hospitalaria del recién nacido, a repartir entre el padre y la madre según lo que libremente acuerden.

En los casos de parto prematuro, el período de suspensión, excluidas las seis semanas posteriores al parto, puede computarse a instancias de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria.

La opción, ejercida por la madre al iniciarse el período de descanso por maternidad, en favor del padre, al objeto de que este disfrute de una parte del permiso, puede ser revocada por la madre si acontecen hechos que hacen inviable la aplicación de esta opción, como pueden ser la ausencia, la enfermedad, el accidente, el abandono de la familia, la violencia u otras causas equivalentes cuando sean imputables al padre.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tiene una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo, contadas, a la elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión es también de dieciséis semanas en los casos de adopción o acogimiento de menores de más de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados físicos o psíquicos o que, por sus circunstancias y experiencias personales o por su procedencia extranjera, tengan dificultades especiales

de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión debe distribuirse a opción de los interesados, que pueden disponer de él de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos y dentro de los límites señalados.

Se garantiza al padre o a la madre que no goza de la suspensión anterior, una suspensión de contrato distinta y simultánea a la anterior por la misma causa de acogimiento o adopción, durante las cuatro primeras semanas contadas a partir del mismo hecho causante que la suspensión anterior. Esta suspensión simultánea debe ampliarse en dos semanas más en el caso de adopción o acogimiento múltiple. En ningún caso, la suspensión total del contrato del padre puede superar las dieciséis semanas, o las dieciocho semanas en el caso de adopción o acogimiento múltiple.

En el caso de adopción o acogimiento de un niño o niña con discapacidades o graves problemas de salud que requieran atención médica especial y continuada, el período de suspensión de dieciséis semanas tiene que ampliarse en cuatro semanas más consecutivas de modo ininterrumpido con las anteriores o, si procede, contadas a partir de la fecha del alta hospitalaria del niño o niña, a repartir entre el padre y la madre según lo que libremente acuerden.

En los casos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado o adoptada, los períodos de suspensión establecidos por el presente artículo para cada caso pueden iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

El reparto del período de suspensión del contrato laboral entre la madre y el padre puede revocarse a instancias de uno de los dos cuando acontezcan hechos que lo hagan inviable, como la ausencia, la enfermedad, el accidente, el abandono de la familia, la violencia u otros hechos similares imputables a la persona que disfruta de la suspensión.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo, a excepción de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, deben disfrutarse bajo el régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a elección del padre o de la madre. En este último caso, si falta el acuerdo con el empresario, el trabajador o trabajadora tiene derecho a fijar la jornada parcial que debe hacer y a elegir la franja horaria de trabajo, dentro de su horario de trabajo habitual. El trabajador o trabajadora debe preavisar al empresario o empresaria con quince días de antelación a la fecha en que se reincorpora a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre el empresario o empresaria y el trabajador o trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación del período de disfrute debe resolverlas la jurisdicción competente mediante el procedimiento que establece el artículo 138 bis de la Ley de procedimiento laboral.»

Artículo 2. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

1. Se modifica el primer párrafo del artículo 38.1.c del texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, del 20 de junio, que queda redactado del siguiente modo:

«c) Prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; maternidad; paternidad; riesgo durante el embarazo; invalidez, en sus modalidades contributiva y no contributiva; jubilación, en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; muerte y supervivencia, así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que se determinen por reglamento mediante real decreto, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.»

2. Se modifica el apartado 4 del artículo 106 del texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, del 20 de junio, que queda redactado del siguiente modo:

«4. La obligación de cotizar continúa en las situaciones de incapacidad temporal, en cualquier causa, en la de riesgo durante el embarazo; en la de maternidad y en la de paternidad, así como en las demás situaciones previstas por el artículo 125 en las que se establezca por reglamento.»

3. Se modifica el artículo 133 bis del texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social, que queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 133 bis. Situaciones protegidas.

A efectos de la prestación por maternidad y paternidad, se consideran situaciones protegidas la maternidad y la paternidad, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, durante los períodos de descanso de los que se disponga para las situaciones mencionadas, de acuerdo con lo establecido por el artículo 48.4 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real decreto legislativo 1/1995, del 24 de marzo, y el artículo 30.3 de la Ley 30/1984, del 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública.»

Artículo 3. Modificación de la ley 30/1984.

Se modifica el apartado 3 del artículo 30 de la Ley 30/1984, del 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública, que queda redactado del siguiente modo:

«3. En el caso de parto, la duración del permiso es de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el

caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo.

El permiso debe distribuirse a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre puede hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso por maternidad con las mismas condiciones de protección social que habrían correspondido a la madre.

Se garantiza al padre el derecho a un permiso por paternidad, distinto y simultáneo al anterior, durante las cuatro primeras semanas contadas a partir del día del nacimiento, que deben ampliarse en dos semanas más en el caso de parto múltiple.

No obstante, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto, que son de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, puede optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, ya sea de modo simultáneo o bien sucesivo con el de la madre, salvo que la incorporación efectiva de la madre al trabajo suponga un riesgo para la salud de ésta.

En el caso de parto de un niño o niña con discapacidades o graves problemas de salud que requieran atención médica especial y continuada, el permiso de dieciséis semanas debe ampliarse en cuatro semanas más consecutivas de forma ininterrumpida con las anteriores o, en su caso, contadas a partir de la fecha del alta hospitalaria del recién nacido, a repartir entre el padre y la madre según lo que libremente acuerden.

En los casos de parto prematuro, el permiso, excluidas las seis semanas posteriores al parto, puede computarse a instancias de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria.

La opción, ejercida por la madre al iniciarse el período de descanso por maternidad, en favor del padre, al objeto de que éste disfrute de una parte del permiso, puede ser revocada por la madre si acontecen hechos que hacen inviable la aplicación de esta opción, como pueden ser la ausencia, la enfermedad, el accidente, el abandono de la familia, la violencia u otros hechos similares cuando sean imputables al padre.

En los casos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de niños de hasta seis años, el permiso tiene una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas por cada hijo o hija a partir del segundo, contadas a elección de la persona funcionaria, ya sea a partir de la decisión administrativa o judicial de acogida, ya sea a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración del permiso es también de dieciséis semanas en los casos de adopción o acogimiento de menores de más de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que, por sus circunstancias y experiencias personales o porque provienen

del extranjero, tengan dificultades especiales de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En el caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuye a opción de los interesados, que pueden disponer de él de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos.

Se garantiza al padre o a la madre que no disfrute del permiso anterior un permiso distinto y simultáneo al anterior por la misma causa de acogida o adopción, durante las cuatro primeras semanas contadas a partir del mismo hecho causante que la suspensión anterior. Este permiso simultáneo debe ampliarse en dos semanas más en el caso de adopción o acogimiento múltiple. En ningún caso el tiempo de permiso del padre puede superar las dieciséis semanas, o las dieciocho semanas en el caso de adopción o acogimiento múltiple.

En el caso de adopción o acogimiento de un niño o niña con discapacidades o graves problemas de salud que requieran atención médica especial y continuada, el período de permiso de dieciséis semanas debe ampliarse en cuatro semanas más ininterrumpidas con las anteriores o, si procede, contadas a partir de la fecha del alta hospitalaria del niño o niña, a repartir entre el padre y la madre, según lo que libremente acuerden.

En los casos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado o adoptada, los permisos establecidos por el presente artículo para cada caso pueden iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

El reparto del período de permiso entre la madre y el padre puede revocarse a instancias de uno de los dos cuando acontezcan hechos que lo hagan inviable, como pueden ser la ausencia, la enfermedad, el accidente, el abandono de la familia, la violencia u otros hechos similares imputables a la persona que disfruta del permiso.

Los permisos a los cuales se refiere el presente artículo, a excepción de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, tienen que disfrutarse, bajo el régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a elección del padre o de la madre. En este último caso, si falta el acuerdo con la Administración correspondiente, el funcionario o funcionaria tiene derecho a fijar la jornada parcial que debe hacer y a elegir la franja horaria de trabajo, dentro de su horario habitual de trabajo. El funcionario o funcionaria debe preavisar a la Administración con quince días de antelación a la fecha en que se reincorpore a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre la Administración y el funcionario o funcionaria sobre la concreción horaria y la determinación del período de disfrute deben resolverse en los términos establecidos por la normativa sobre función pública de aplicación.»

Artículo 4. Modificación del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

1. Se modifica la rúbrica del capítulo V del título II del libro II del texto refundido de la Ley de procedimiento laboral, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/1995, del 7 de abril, que queda redactada del siguiente modo:

«Vacaciones, materia electoral, clasificaciones profesionales, movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, permisos por maternidad y paternidad, por lactancia y reducción de jornada por motivos familiares.»

2. Se modifica la rúbrica de la sección quinta del capítulo V del título II del libro II del texto refundido de la Ley de procedimiento laboral, que queda redactada del siguiente modo:

«Permisos por maternidad y paternidad, por lactancia y reducción de jornada por motivos familiares.»

3. Se modifica el artículo 138 bis del texto refundido de la Ley de procedimiento laboral, que queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 138 bis.

El procedimiento para la concreción horaria y la determinación del período de disfrute en los permisos por maternidad o paternidad, por lactancia y por reducción de jornada por motivos familiares se rigen por las siguientes reglas:

a) El empresario o empresaria dispone de un plazo de veinte días, a partir del momento en que el trabajador o trabajadora le comunica la concreción horaria y el período de disfrute que ha propuesto, para presentar una demanda al juzgado de lo social.

b) El procedimiento es urgente y hay que darle tramitación preferente. El acto de la vista debe señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia, que es firme, debe dictarse en el plazo de tres días.»

4. Se modifica el apartado 1 del artículo 189 del texto refundido de la Ley de procedimiento laboral, que queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 189.

1. Las sentencias que dicten los juzgados de lo social en los procesos que ante ellos se tramiten, cualquiera que sea la naturaleza del asunto, salvo las que se traten en los procesos relativos a la fecha de disfrute de las vacaciones, concreción horaria y determinación del período de disfrute en permisos por maternidad o pater-

nidad, por lactancia y reducción de la jornada por motivos familiares, en los de materia electoral, en los de clasificación profesional, en los de impugnación de sanción por falta que no sea grave, así como por falta muy grave no confirmada judicialmente, y las dictadas en reclamaciones cuya cuantía litigiosa no exceda de 300.000 pesetas (1.803,04 euros). En cualquier otro caso es procedente la suplicación.»

Disposición adicional primera. Aplicación a las cooperativas y a las sociedades laborales.

Pueden acogerse a los beneficios establecidos por la presente ley los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas y trabajadores de las sociedades laborales, durante los períodos de descanso por maternidad y paternidad, riesgo durante el embarazo, adopción y acogimiento, con independencia del régimen de afiliación a la Seguridad Social en que estén incluidos, con las peculiaridades propias de la relación societaria.

Disposición adicional segunda. Campañas de divulgación.

El Gobierno, en el marco de sus competencias y de acuerdo con las comunidades autónomas y los agentes sociales, ha de impulsar campañas para dar a conocer a los hombres los derechos que les otorga la ley con referencia a la paternidad, así como campañas de sensibilización para promover la asunción por parte de los hombres de una parte igual de las responsabilidades familiares.

Disposición adicional tercera. Seguimiento de las medidas.

El Gobierno, con carácter anual, debe presentar a las Cortes Generales un seguimiento estadístico del grado de aplicación de las medidas introducidas por la presente ley.

Disposición derogatoria.

Quedan derogadas las disposiciones de rango igual o inferior que se opongan a lo que establece la presente ley.

Disposición final primera. Desarrollo.

Se autoriza al Gobierno para desarrollar y ejecutar las disposiciones de la presente ley, incluidas las relativas al régimen económico y financiero.

Disposición final segunda. Entrada en vigor.

La presente ley entra en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Edita: **Congreso de los Diputados**

Calle Floridablanca, s/n. 28071 Madrid

Teléf.: 91 390 60 00. Fax: 91 429 87 07. <http://www.congreso.es>

Imprime y distribuye: **Imprenta Nacional BOE**

Avenida de Manoteras, 54. 28050 Madrid

Teléf.: 91 384 15 00. Fax: 91 384 18 24



Depósito legal: **M. 12.580 - 1961**