

(Actualizada 29 Noviembre 2016)

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I- Antecedentes y situación actual

Los permisos laborales y las prestaciones de Seguridad Social relacionadas con el nacimiento, adopción, guarda con fines de 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.

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 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 están remunerados con escasas cantidades por parte de algunas Comunidades Autónomas, excepto el permiso de lactancia que está remunerado al 100% del salario y corre a cargo de la empresa.

En el año 1989 se permite, por primera vez en España, que los padres accedan a un derecho para el cuidado de sus hijos/as, concediéndoles la posibilidad de disfrutar hasta de 4 semanas del permiso de maternidad, posteriormente ampliadas a 10 por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Pero ese derecho requiere la cesión del mismo por parte de la madre. Las regulaciones 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 de forma que sustituyan el salario completo, la mayoría de los padres no las utilizan. 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, acogido/as/as o adoptado/as/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 intransferible, con su correspondiente prestación de la Seguridad Social, para atender sus responsabilidades derivadas del nacimiento, adopción, guarda con fines de 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 menos de un 5% de las excedencias 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 cuando, al mismo tiempo, su pago está cercano 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, guarda con fines de 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, y esa suspensión se renovó por la misma vía en años posteriores

El estado actual de los permisos presenta, entre otros, los siguientes problemas:

a) Desigualdad entre progenitores/as con perjuicio del hijo/a. A pesar de los objetivos de igualdad declarados en todo el ordenamiento jurídico, la situación ha seguido 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 podría 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.

b) 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. Esto es así aún en el caso de que ella no tenga cotizaciones suficientes para disfrutarlo por sí misma, 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.

c) En el sistema de permisos hasta ahora vigente, 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). En definitiva, el diseño de los permisos anterior a esta reforma estaba orientado para familias biparentales heterosexuales con distribución desigual del cuidado.

Era 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.

d) 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 de la prole.

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 permiso 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/as 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.

e) Las empresas, por su parte, se ven confrontadas a costes salariales directos, ya que hasta ahora corrían a su cargo los dos días de permiso por nacimiento de los padres. 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 y reducciones de jornada, pudiéndose dilatar en el tiempo hasta abarcar los 12 años posteriores a la fecha del nacimiento, adopción, guarda con fines de 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.

Este sistema penaliza a las empresas que contratan y promocionan mujeres, situándolas en desventaja competitiva frente a las que no lo hacen.

f) 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.

g) 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 completa sustitución de rentas durante todo el periodo; que asegure una cobertura temporal para el recién nacido/a o adoptado/a/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 femenino.

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 de hijo/a, adopción, guarda con fines de 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 marco 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 tiene una dimensión temporal, ya que está prevista su implantación gradual.

II.- Objetivos y aspectos relevantes de la reforma

El objeto de la presente Ley es la reforma del sistema de permisos por nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, configurando estos como *iguales, intransferibles y remunerados al 100% de la base reguladora* para cada progenitor/a, independientemente de su sexo y tipo de familia.

Junto con un sistema de servicios públicos de calidad y horarios racionales, este sistema de permisos es la vía para que ambos progenitores/as puedan ejercer convenientemente sus deberes de cuidado y manutención. Así, la reforma se propone mejorar la protección a la infancia, al tiempo que garantizar los derechos de todas las personas adultas a compatibilizar el empleo de calidad con la maternidad/paternidad. Todo ello sin perder sus ingresos y sin verse privadas del disfrute de su vida personal y familiar.

De esta manera se simplifica y ordena el desarrollo legislativo del derecho a cuidar y a recibir cuidado, eliminando las disfunciones existentes hasta ahora en la legislación al respecto y, singularmente, evitando la subrogación de derechos que han de ser individuales.

Para ello se tienen en cuenta las evidencias científicas encontradas acerca de los efectos de las distintas medidas de conciliación implementadas hasta la fecha; tanto en España como en todos los demás países de nuestro entorno.

En consecuencia, los principales aspectos de la reforma son los siguientes:

a) Individualización de derechos. Cada progenitor/a tendrá el mismo tiempo de permiso, totalmente intransferible y pagado al 100% de la base reguladora durante toda su duración. Así, 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-discriminador por razón del tipo de familia.

b) Diseño de los nuevos permisos. 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 posibilita la presencia en el hogar de ambos progenitores/as mediante un permiso que cubre ese periodo, que atendiendo a los estándares internacionales se sitúa en dos semanas.

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, ambos totalmente intransferibles y pagados al 100% de la base reguladora:

- el “**permiso parental inicial**” que será de dos semanas obligatorias a disfrutar antes de que transcurran dos semanas a partir del nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

- el “**permiso parental para la crianza**” que será de catorce semanas, de las cuales cuatro serán obligatorias y diez voluntarias. Este permiso podrá disfrutarse en un bloque o, previo acuerdo con la empresa, en varios, pero siempre antes de que transcurran 12 meses a partir del nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. Así, se permite a las familias organizar el periodo de crianza de acuerdo con sus necesidades específicas. Asimismo, podrá tomarse a tiempo parcial, previo acuerdo de la empresa y con la condición de que la persona trabajadora se reincorpore al empleo durante el tiempo que no corresponda al permiso pagado.

En el caso de la madre biológica, a decisión de la interesada, se mantiene la posibilidad de comenzar el permiso parental inicial hasta cuatro semanas antes del parto. En ese caso, para enlazar dicho permiso parental inicial con el permiso parental para la crianza, este último podría comenzar hasta dos semanas antes del parto.

En el caso del progenitor/a no biológico/a, el permiso parental inicial deberá comenzar a partir del nacimiento del hijo/a. El permiso parental para la crianza deberá comenzar en una fecha posterior a la finalización del permiso parental inicial

c) Entidades empleadoras. La reforma toma medidas para facilitar la organización del trabajo. Así, se elimina el permiso por nacimiento de hijo/a de dos días, a cargo del empleador/a hasta la fecha (Artículo 37.3.b del Estatuto de los Trabajadores), integrando este periodo en el nuevo sistema de permisos, cuyas prestaciones correspondientes están a cargo exclusivo de la Seguridad Social.

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. Todo ello proporcionará mayor estabilidad para los/las empleadores/as, ampliando asimismo el aprovechamiento pleno del talento debido a una mejor inserción laboral de las mujeres.

e) Calendario de implantación. La reforma parte del mantenimiento de las dieciséis semanas del permiso para las madres biológicas; y prevé la equiparación progresiva del permiso del “otro progenitor”, que se irá ampliando durante un periodo transitorio hasta alcanzar la equiparación a dieciséis semanas.

Esta equiparación se alcanzará de la siguiente manera:

- el “permiso parental inicial” tendrá efecto pleno desde la entrada en vigor de la presente Ley.

- el “permiso parental para la crianza” es objeto de un periodo transitorio de implantación. Para las madres biológicas, o único/a progenitor/a, queda configurado desde el principio en 14 semanas, de las cuales cuatro obligatorias y diez voluntarias. Para el/la “otro progenitor/a”, si lo hubiera, empezará siendo de cuatro semanas obligatorias con la entrada en vigor de la presente Ley, y se irá ampliando hasta completar las 4 semanas obligatorias y 10 semanas voluntarias.

El número de semanas que la madre biológica podrá ceder al otro progenitor/a irá disminuyendo conforme se va ampliando el permiso intransferible del otro progenitor/a, hasta que cada permiso llegue a ser un derecho intransferible de catorce semanas para cada progenitor/a, sin distinciones.

Así, completado el periodo transitorio de implantación de la reforma, cada persona progenitora tendrá derecho intransferible a dieciséis semanas de permiso, de las cuales seis obligatorias y diez voluntarias; y todo pagado al 100% de la base reguladora por parte de la Seguridad Social.

f) 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.

g) 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 únicamente del sistema de permisos y prestaciones en casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de 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.

SECCIÓN I - PERMISOS PARENTALES

Artículo 1. Permiso parental inicial y permiso parental para la crianza

1. El/la progenitor/a, en caso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tendrá derecho al permiso parental inicial y al permiso parental para la crianza
2. El permiso parental inicial será de dos semanas obligatorias a disfrutar antes de que transcurran dos semanas a partir del nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.
3. El permiso parental para la crianza será de catorce semanas, de las cuales cuatro serán obligatorias. Este permiso deberá tomarse antes de que transcurran doce meses a partir del nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, y no tendrá necesariamente que tomarse a continuación del permiso parental inicial.
- 4.- La madre biológica podrá comenzar a disfrutar el permiso parental inicial hasta cuatro semanas antes del parto. En ese caso, el permiso parental para la crianza podrá comenzar hasta dos semanas antes del parto.

En el caso del progenitor/a no biológico/a, el permiso parental comenzará a partir del nacimiento del hijo/a. El permiso parental para la crianza comenzará en una fecha posterior a la finalización del permiso parental inicial

5. Ambos permisos darán derecho a la suspensión temporal del contrato de trabajo, al cobro de una prestación igual al 100% de la Base Reguladora, y a la protección del puesto de trabajo, así como a las prórrogas en caso de nacimiento múltiple, suspensión en caso de vacaciones, cómputo de cotizaciones y demás derechos que las leyes pudieran contemplar.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

Estos permisos y los consiguientes derechos serán aplicables a todas las personas afiliadas a la Seguridad Social, así como a las personas empleadas públicas.

SECCIÓN II-DISFRUTE Y DERECHOS CONEXOS

Artículo 3. Modo de disfrute

El trabajador o trabajadora tiene derecho 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 o trabajadora podrá también disfrutar del permiso y de las correspondientes prestaciones en régimen de jornada parcial, previo acuerdo de la empresa y con la condición de que se reincorpore al trabajo la parte de jornada no correspondiente al permiso.

La empresa continuará pagando la parte proporcional del salario y de las cotizaciones correspondientes a la diferencia entre la jornada habitual y la parte de la jornada en la que se disfrute el permiso.

Artículo 4. Modificación del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

1. Se modifica el artículo 37.3.b, quedando redactado en los siguientes términos:

b) Dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

2. Se modifica el artículo 45.1.d), quedando redactado en los siguientes términos:

d) Nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

3. Se modifican los artículos 48.4, 48.5, 48.6, 48.7 y 48.8, quedando redactados en los siguientes términos:

48.4. En el supuesto de nacimiento de hijo/a, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión de cada progenitor/a tendrá una duración de dieciséis semanas, ampliables en el supuesto de nacimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo/a. En el supuesto de fallecimiento del hijo/a, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de permiso parental obligatorio, el progenitor/a solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

De las dieciséis semanas de suspensión, seis serán obligatorias y se disfrutarán a tiempo completo. Dos de ellas (permiso parental inicial) deberán tomarse antes de que transcurran dos semanas a partir del nacimiento. Las catorce semanas restantes (permiso parental para la crianza) deberán tomarse antes de que transcurran doce meses a partir del nacimiento. Este periodo de catorce semanas solamente podrá fraccionarse previo acuerdo de la empresa.

La madre biológica podrá comenzar a disfrutar el permiso parental inicial hasta cuatro semanas antes del parto. En ese caso, el permiso parental para la crianza podrá comenzar hasta dos semanas antes del parto.

En el caso del progenitor/a no biológico/a, el permiso parental comenzará a partir del nacimiento del hijo/a. El permiso parental para la crianza comenzará en una fecha posterior a la finalización del permiso parental inicial

En los casos de nacimiento prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato/a deba permanecer hospitalizado/a a continuación del nacimiento, el periodo de suspensión podrá computarse, a decisión de cada progenitor/a, a partir de la fecha del alta hospitalaria.

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

48.5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión de cada progenitor/a tendrá una duración de dieciséis semanas ampliable en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo/a. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

De las dieciséis semanas de suspensión, seis serán obligatorias y se disfrutarán a tiempo completo. Dos de ellas (permiso parental inicial) deberán tomarse inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento. Las catorce

semanas restantes (permiso parental para la crianza) podrán tomarse durante el transcurso de los doce meses posteriores a la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento. Este periodo de catorce semanas solamente podrá fraccionarse previo acuerdo de la empresa.

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

48.6. En el supuesto de discapacidad del hijo/a o del menor adoptado/a, en situación de guarda con fines de adopción o acogido/a, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas.

De los periodos a los que se refieren los apartados 4 y 5, las catorce semanas de permiso parental para la crianza podrán disfrutarse en régimen de jornada completa. También podrán disfrutarse a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios/as y los trabajadores/as afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen. En el caso del disfrute de cualquier periodo a tiempo parcial, será condición indispensable que el trabajador o trabajadora se reincorpore al trabajo durante la parte de la jornada no correspondiente al permiso.

48.7. En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d), el trabajador o trabajadora deberá comunicar al empresario/a, con la debida antelación, el ejercicio del derecho al que se refieren los apartados anteriores, en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

48.8. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por nacimiento de hijo/a o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

4. Se modifican los artículos 53.4.a y 53.4.c, quedando redactados en los siguientes términos:

a) La de los trabajadores/as durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refieren los artículos 45.1.d) y e) o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

c) La de los trabajadores/as después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de dieciocho meses desde la fecha de nacimiento, adopción, delegación de guarda con fines de adopción o acogimiento del hijo o del menor.

5.- Se modifican los artículos 55.5.a y 55.5.c, quedando redactados en los siguientes términos:

a) El de los trabajadores/as durante el período de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo/a, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto

o lactancia natural, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, siempre que no hubieran transcurrido más de dieciocho meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

6. Se incorporan dos nuevas disposiciones transitorias:

Disposición transitoria decimotercera. Aplicación paulatina de la duración y carácter de intransferibilidad del permiso parental para la crianza en caso de nacimiento de hijo/a.

La duración y periodo de intransferibilidad del permiso parental para la crianza a que se refiere el artículo 48.4 se aplicarán de forma gradual, en los términos del siguiente cuadro:

Duración y periodo de intransferibilidad del permiso parental para la crianza en caso de nacimiento			
Año	Madre biológica		Otro/a progenitor/a
	Intransferible	Transferible	Intransferible
2017	4 semanas obligatorias 4 semanas voluntarias	6 semanas	4 semanas obligatorias
2018	4 semanas obligatorias 6 semanas voluntarias	4 semanas	4 semanas obligatorias 2 semanas voluntarias
2019	4 semanas obligatorias 8 semanas voluntarias	2 semanas	4 semanas obligatorias 4 semanas voluntarias
2020	4 semanas obligatorias 10 semanas voluntarias	-	4 semanas obligatorias 6 semanas voluntarias
2021	4 semanas obligatorias 10 semanas voluntarias	-	4 semanas obligatorias 8 semanas voluntarias
2022	4 semanas obligatorias 10 semanas voluntarias	-	4 semanas obligatorias 10 semanas voluntarias

Esta aplicación gradual no afectará a las familias con un solo progenitor/a, en cuyo caso este/a tendrá derecho a la totalidad del permiso parental para la crianza.

Disposición transitoria decimocuarta. Aplicación paulatina de la duración y carácter de intransferibilidad del permiso parental para la crianza en caso de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores/as trabajen, la duración y periodo de intransferibilidad del permiso parental para la crianza a que se refiere el artículo 48.5 se aplicará de forma gradual, en los términos del siguiente cuadro:

Duración y periodo de intransferibilidad del permiso parental para la crianza en caso de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento			
Año	Un/a progenitor/a	Se distribuirá a opción de los progenitores/as	Otro/a progenitor/a
	Intransferible		Intransferible
2017	4 semanas obligatorias	10 semanas	4 semanas obligatorias
2018	4 semanas obligatorias 2 semanas voluntarias	8 semanas	4 semanas obligatorias 2 semanas voluntarias
2019	4 semanas obligatorias	6 semanas	4 semanas obligatorias

	4 semanas voluntarias		4 semanas voluntarias
2020	4 semanas obligatorias 6 semanas voluntarias	4 semanas	4 semanas obligatorias 6 semanas voluntarias
2021	4 semanas obligatorias 8 semanas voluntarias	2 semanas	4 semanas obligatorias 8 semanas voluntarias
2022	4 semanas obligatorias 10 semanas voluntarias	-	4 semanas obligatorias 10 semanas voluntarias

Esta aplicación gradual no afectará a las familias con un solo progenitor/a, en cuyo caso este/a tendrá derecho a la totalidad del permiso parental para la crianza.

Artículo 5. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

1. Se modifican los artículos 49 a), 49 b) y 49 c), que quedan redactados como sigue:

a) Permiso por nacimiento de hijo/a: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo/a y, por cada hijo/a a partir del segundo/a, en los supuestos de nacimiento múltiple.

De las dieciséis semanas de suspensión, seis serán obligatorias y se disfrutarán a tiempo completo. Dos de ellas (permiso parental inicial) deberán tomarse antes de que transcurran dos semanas a partir del nacimiento. Las catorce semanas restantes (permiso parental para la crianza) podrán tomarse antes de que transcurran doce meses a partir del nacimiento. Este periodo de catorce semanas (permiso parental para la crianza) podrá fraccionarse cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

La madre biológica podrá comenzar a disfrutar el permiso parental inicial hasta cuatro semanas antes del parto. En ese caso, el permiso parental para la crianza podrá comenzar hasta dos semanas antes del parto.

En el caso del progenitor/a no biológico/a, el permiso parental comenzará a partir del nacimiento del hijo/a. El permiso parental para la crianza comenzará en una fecha posterior a la finalización del permiso parental inicial

Las catorce semanas de permiso parental para la crianza podrán disfrutarse a jornada completa. También podrán disfrutarse a tiempo parcial cuando las necesidades del servicio lo permitan y en los términos que reglamentariamente se determinen. En el caso del disfrute de cualquier periodo a tiempo parcial, será condición indispensable la reincorporación al puesto de trabajo durante la parte de la jornada no correspondiente al permiso.

En los casos de nacimiento prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato/a deba permanecer hospitalizado/a a continuación del nacimiento, el permiso se ampliará en tantos días como el neonato/a se encuentre hospitalizado/a, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado/a o acogido/a y por cada hijo/a, a partir del segundo/a, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

De las dieciséis semanas de permiso, seis serán obligatorias y se disfrutarán a tiempo completo. Dos de ellas (permiso parental inicial) deberán tomarse, a elección del funcionario o funcionaria, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Las catorce semanas restantes (permiso parental para la crianza) podrán tomarse durante el transcurso de los doce meses posteriores al inicio del primer permiso.

Este periodo de catorce semanas (permiso parental para la crianza) podrá fraccionarse cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

Las catorce semanas de permiso parental para la crianza podrán disfrutarse a jornada completa. También podrán disfrutarse a tiempo parcial cuando las necesidades del servicio lo permitan y en los términos que reglamentariamente se determinen. En el caso del disfrute de cualquier periodo a tiempo parcial, será condición indispensable la reincorporación al puesto de trabajo durante la parte de la jornada no correspondiente al permiso.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores/as al país de origen del adoptado/a, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

c) En los casos previstos en los apartados a) y b), el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos del funcionario/a durante todo el periodo de duración del permiso y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los funcionarios/as que hayan hecho uso del permiso por nacimiento de hijo/a, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

2. Se modifica el Artículo 50.2, quedando redactado en los siguientes términos:

2. Cuando las situaciones de permiso por nacimiento de hijo/a, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

3. Se incorporan dos nuevas disposiciones transitorias:

Disposición transitoria decimoséptima. Aplicación paulatina de la duración y carácter de intransferibilidad del permiso parental para la crianza en caso de nacimiento de hijo/a.

La duración y periodo de intransferibilidad del permiso parental para la crianza a que se refiere el artículo 49 a) se aplicarán de forma gradual, en los términos del siguiente cuadro:

Duración y periodo de intransferibilidad del permiso parental para la crianza en caso de nacimiento de hijo/a			
Año	Madre biológica		Otra persona progenitora
	Intransferible	Transferible	Intransferible
2017	4 semanas obligatorias 4 semanas voluntarias	6 semanas	4 semanas obligatorias
2018	4 semanas obligatorias 6 semanas voluntarias	4 semanas	4 semanas obligatorias 2 semanas voluntarias
2019	4 semanas obligatorias 8 semanas voluntarias	2 semanas	4 semanas obligatorias 4 semanas voluntarias
2020	4 semanas obligatorias 10 semanas voluntarias	-	4 semanas obligatorias 6 semanas voluntarias
2021	4 semanas obligatorias 10 semanas voluntarias	-	4 semanas obligatorias 8 semanas voluntarias
2022	4 semanas obligatorias 10 semanas voluntarias	-	4 semanas obligatorias 10 semanas voluntarias

Esta aplicación gradual no afectará a las familias con un solo progenitor/a, en cuyo caso este/a tendrá derecho a la totalidad del permiso parental para la crianza.

Disposición transitoria decimoctava. Aplicación paulatina de la duración y carácter de intransferibilidad del permiso parental para la crianza en caso de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores/as trabajen, la duración y periodo de intransferibilidad del permiso parental para la crianza a que se refiere el artículo 49 b) se aplicará de forma gradual, en los términos del siguiente cuadro:

Duración y periodo de intransferibilidad del permiso parental para la crianza en caso de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento			
Año	Un/a progenitor/a	Se distribuirá a opción de los progenitores/as	Otro/a progenitor/a
	Intransferible		Intransferible
2017	4 semanas obligatorias	10 semanas	4 semanas obligatorias
2018	4 semanas obligatorias 2 semanas voluntarias	8 semanas	4 semanas obligatorias 2 semanas voluntarias

2019	4 semanas obligatorias 4 semanas voluntarias	6 semanas	4 semanas obligatorias 4 semanas voluntarias
2020	4 semanas obligatorias 6 semanas voluntarias	4 semanas	4 semanas obligatorias 6 semanas voluntarias
2021	4 semanas obligatorias 8 semanas voluntarias	2 semanas	4 semanas obligatorias 8 semanas voluntarias
2022	4 semanas obligatorias 10 semanas voluntarias	-	4 semanas obligatorias 10 semanas voluntarias

Esta aplicación gradual no afectará a las familias con un solo progenitor/a, en cuyo caso este/a tendrá derecho a la totalidad del permiso parental para la crianza.

Artículo 6. Modificación de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social

1. Se modifican los artículos 108.2.a), 108.2.b) y 108.2.c), que quedan redactados como sigue:

a) El de los trabajadores/as durante el período de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo/a, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

c) El de los trabajadores/as después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, siempre que no hubieran transcurrido más de dieciocho meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo/a.

2. Se modifican los artículos 122.2.c y 122.e), que quedan redactados como sigue:

c) La de los trabajadores/as durante el período de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo/a, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

e) La de los trabajadores/as después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, siempre que no hubieran transcurrido más de dieciocho meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo/a.

Artículo 7. Modificación de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo

1. Se modifican los artículos 4.3.g) y 4.3.h), quedando redactados en los siguientes términos:

g) A la conciliación de su actividad profesional con la vida personal y familiar, con el derecho a suspender su actividad en las situaciones de nacimiento de hijo/a, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la

lactancia y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, en los términos previstos en la legislación de la Seguridad Social.

h) A la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, de conformidad con la legislación de la Seguridad Social, incluido el derecho a la protección en las situaciones de nacimiento de hijo/a, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales.

2.- Se modifica el Artículo 16.1.d), quedando redactado en los siguientes términos:

d) Incapacidad temporal, nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento.

3. Se modifica el Artículo 16.3, quedando redactado en los siguientes términos:

3. Las causas de interrupción de la actividad previstas en los apartados anteriores no podrán fundamentar la extinción contractual por voluntad del cliente prevista en la letra f) del apartado 1 del artículo anterior, todo ello sin perjuicio de otros efectos que para dichos supuestos puedan acordar las partes. Si el cliente diera por extinguido el contrato, tal circunstancia se consideraría como una falta de justificación a los efectos de lo dispuesto en el apartado 3 del artículo anterior.

No obstante, cuando en los supuestos contemplados en las letras d), e) y g) del apartado 1 la interrupción ocasione un perjuicio importante al cliente que paralice o perturbe el normal desarrollo de su actividad, podrá considerarse justificada la extinción del contrato, a efectos de lo dispuesto en la letra f) del apartado 1 del artículo anterior.

Los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, y riesgo durante el embarazo y la lactancia natural de un menor de 9 meses, contemplados en las letras d) y e) del apartado 1 del presente artículo, se exceptuarán de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando el trabajador autónomo económicamente dependiente mantenga la actividad conforme a lo dispuesto en la letra a) del apartado 2 del artículo 11.

SECCIÓN III – SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 8. Modificación del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Se modifica el Capítulo VI del Título II, quedando redactado como sigue:

CAPÍTULO VI. Nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento

Sección 1.ª Supuesto general

Artículo 177.- Situaciones protegidas.

A efectos de la prestación parental prevista en esta sección, se consideran situaciones protegidas el nacimiento de hijo/a, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, durante los períodos de permiso parental que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 49 a), b) y c) del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 178.- Beneficiarios/as.

1. Serán beneficiarios/as de la prestación parental las personas incluidas en este Régimen General, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los permisos parentales referidos en el artículo anterior, siempre que, además de reunir la condición general exigida en el artículo 165.1 y las demás que reglamentariamente se establezcan, acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización:

a) Si el trabajador o trabajadora tiene menos de veintiún años de edad en la fecha del nacimiento del hijo/a o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá período mínimo de cotización.

b) Si el trabajador o trabajadora tiene cumplidos veintiún años de edad y es menor de veintiséis en la fecha del nacimiento del hijo/a o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de noventa días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del permiso parental inicial. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador o trabajadora acredita ciento ochenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

c) Si el trabajador o trabajadora tiene cumplidos veintiséis años de edad en la fecha del nacimiento del hijo/a o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de ciento ochenta días dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del permiso parental inicial. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador o trabajadora acredita trescientos sesenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

2. En el supuesto de nacimiento de hijo/a, la edad señalada en el apartado anterior será la que tenga cumplida la persona interesada en el momento de inicio del permiso parental inicial, tomándose como referente el momento del nacimiento del hijo/a a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

3. En los supuestos de adopción internacional previstos en el segundo párrafo del artículo 48.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el párrafo séptimo del artículo 49.b) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, la edad señalada en el apartado 1 será la que tengan cumplida los interesados en el momento de inicio del permiso parental inicial, tomándose como referente el momento de la resolución a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

Artículo 179.- Prestación económica

1. La prestación económica por maternidad/paternidad (parental) consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.

2. No obstante lo previsto en el apartado anterior, el subsidio podrá reconocerse por el Instituto Nacional de la Seguridad Social mediante resolución provisional teniendo en cuenta la última base de cotización por contingencias comunes que conste en las bases de datos corporativas del sistema, en tanto no esté incorporada a las mismas la base de cotización por contingencias comunes correspondiente al mes inmediatamente anterior al del inicio del permiso parental inicial.

Si posteriormente se comprobase que la base de cotización por contingencias comunes del mes inmediatamente anterior al de inicio del permiso parental inicial fuese diferente a la utilizada en la resolución provisional, se recalculará la prestación y se emitirá resolución definitiva. Si la base no hubiese variado, la resolución provisional devendrá definitiva en un plazo de tres meses desde su emisión.

Artículo 180.- Pérdida o suspensión del derecho al subsidio por maternidad/paternidad (parental).

El derecho al subsidio por maternidad/paternidad (parental) podrá ser denegado, anulado o suspendido, cuando el beneficiario hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación, así como cuando trabajara por cuenta propia o ajena durante los correspondientes periodos de permiso parental inicial.

Sección 2.^a Supuesto especial

Artículo 181.- Personas beneficiarias.

Serán beneficiarios de la prestación parental prevista en esta sección las personas trabajadoras incluidas en este Régimen General que, en caso de nacimiento del hijo/a, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación parental regulada en la sección anterior, salvo el período mínimo de cotización establecido en el artículo 178.

Artículo 182.- Prestación económica

1. La prestación parental regulada en esta sección tendrá la consideración de no contributiva a los efectos del artículo 109.

2. La cuantía de la prestación será igual al 100 por ciento del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada momento, salvo que la base reguladora calculada conforme al artículo 179 o al artículo 248 fuese de cuantía inferior, en cuyo caso se estará a esta.

3. La duración de la prestación será de cuarenta y dos días naturales a contar desde el nacimiento del hijo/a, pudiendo denegarse, anularse o suspenderse el derecho por las mismas causas establecidas en el artículo 180.

Dicha duración se incrementará en 14 días naturales en los siguientes supuestos:

a) Nacimiento de hijo/a en una familia numerosa o en la que, con tal motivo, adquiera dicha condición, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas.

- b) Nacimiento de hijo/a en una familia monoparental, entendiéndose por tal la constituida por un solo progenitor con el que convive el hijo/a nacido y que constituye el sustentador único de la familia.
- c) Nacimiento múltiple, entendiéndose que existe el mismo cuando el número de nacidos sea igual o superior a dos.
- d) Discapacidad del progenitor/a o del hijo/a en un grado igual o superior al 65 por ciento.

El incremento de la duración es único, sin que proceda su acumulación cuando concurren dos o más circunstancias de las señaladas.

Artículo 9. Modificación del Real Decreto Ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.

Se modifica el Artículo 1, que queda redactado en los siguientes términos:

Artículo 1

Darán derecho a una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta:

a) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural y hasta tanto se inicie la correspondiente suspensión del contrato por nacimiento de hijo/a o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

b) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores y trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los períodos de suspensión del contrato por nacimiento de hijo/a, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente en los términos establecidos en los artículos 48.4 y 48.5 del Estatuto de los Trabajadores.

La duración máxima de las bonificaciones prevista en este apartado b) coincidirá con la de las respectivas suspensiones de los contratos a que se refieren los artículos citados en el párrafo anterior.

En el caso de que el trabajador/a no agote el período de descanso o permiso a que tuviese derecho, los beneficios se extinguirán en el momento de su incorporación a la empresa.

c) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores/as autónomos/as, socios/as trabajadores/as o socios/as de trabajo de las sociedades cooperativas, en los supuestos de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, suspensión por nacimiento de hijo/a, adopción y acogimiento, en los términos establecidos en los párrafos anteriores.

SECCIÓN IV- SENSIBILIZACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Artículo 10. Sensibilización, seguimiento y evaluación

1. 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 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.

2. El Gobierno presentará anualmente a las Cortes Generales un seguimiento estadístico de las medidas introducidas en la presente Ley, para 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 semestral. Todos los datos, sin excepción, deberán ofrecerse para hombres y mujeres separadamente, cualquiera que sea su nivel de desagregación.

3. 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 DEROGATORIAS

Disposición Derogatoria Primera. Quedan derogados los artículos 183, 184 y 185, del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social

Disposición Derogatoria Segunda. Quedan derogadas todas aquellas disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a lo establecido en 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 deberá presentar a las Cortes Generales un Plan que 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 por debajo del 100% de la base reguladora.

Disposición Final Segunda. Desarrollo de la Ley

El Gobierno deberá dictar las normas de desarrollo de la presente Ley necesarias para hacer efectiva la misma, especialmente las relativas al régimen económico y financiero.

Disposición Final Tercera. Entrada en vigor

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