

Proposició de Resolució de reforma del sistema de permisos i prestacions per a la cura i atenció de menors per part de les seves persones progenitores, en casos de naixement, adopció o acolliment.

EXPOSICIÓ DE MOTIUS

I-Antecedents

ANTECEDENTS LEGISLATIUS A LLEIS DE RANG SUPERIOR

Els permisos laborals i les prestacions de Seguretat Social relacionades amb el naixement, adopció i acolliment són d'importància fonamental per assegurar els drets de nens i nenes a cura per part dels seus progenitors, així com per garantir el gaudi de la paternitat i de la maternitat a totes les persones que ho desitgin sense perjudicar la seva inserció en l'ocupació de qualitat ni la continuïtat dels seus ingressos; condicions ambdues necessàries perquè homes, dones, nens i nenes gaudeixin de plena igualtat d'oportunitats, harmonia familiar i una vida lliure de pobresa.

Tots aquests drets responen al mandat de la Constitució espanyola, que en el títol I, article 35, determina el deure i el dret, de totes les persones, al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per satisfer les seves necessitats i les de la seva família. En l'article 39 s'assegura la protecció de la infància segons les normes internacionals, destacant el deure dels pares i mares de prestar assistència de tot ordre a la mainada dins o fora del matrimoni, així com la necessitat que els poders públics assegurin la protecció social, econòmica i jurídica de la família. Per altra banda, en l'article 14 s'estableix com a principi rector de l'ordenament jurídic la igualtat davant la llei de tots els espanyols, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de sexe.

ANTECEDENTS HISTÒRICS

La necessitat de cura infantil per part dels seus progenitors, que anteriorment a la incorporació de les dones a l'ocupació no gaudia de consideració legislativa, es reconeix a Espanya mitjançant l'establiment de l'Assegurança Obligatòria de Maternitat, que el 1931 ja concedia un subsidi de maternitat de 12 setmanes. Posteriorment, aquest permís es va anar estenent fins arribar a les actuals 16 setmanes, i al 1994 s'incrementa la quantia de la prestació per maternitat des del 75% al 100% de la base reguladora. D'altra banda, s'han anat introduint possibilitats d'excedències, reduccions de jornada i altres drets anomenats de "conciliació de la vida familiar i laboral". Aquests drets tenen remuneració o són pagats a baixes taxes o impostos per part d'algunes CCAA com és el cas de Catalunya o Andalusia, excepte el permís de lactància que està remunerat al 100% i va a càrrec de l'empresa.

L'any 1989 es permet per primera vegada a Espanya que els homes accedeixin a un dret per a la cura dels seus fills/es, concedint-los la possibilitat de gaudir fins de 4 setmanes (posteriorment ampliadetes a les actuals 10 setmanes) del permís de

maternitat, però només mitjançant prèvia cessió per part de la mare, ja que el dret legal segueix sent enterament d'ella. Mateixa consideració jurídica ostenta el permís de lactància de la mare, que també pot ser cedit al pare. Les posteriors provisions d'excedències i reduccions de jornada, que s'han anat succeint i ampliant, sí que reconeixen al pare com subjecte de drets en les mateixes condicions que la mare. No obstant això, al no ser pagades, els pares tampoc utilitzen extensivament aquestes facilitats. A la pràctica aquestes noves mesures "de conciliació" han vingut a perllongar l'absència de les dones del seu lloc de treball per atendre les necessitats de cura de nadons, acollits/des o adoptats/des, sense gran incidència sobre el comportament masculí.

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, reconeix per primera vegada a Espanya el dret dels pares (o de l'altre progenitor/a) a tretze dies de permís propi i intransferible, amb la seva corresponent prestació de la Seguretat Social, per atendre les seves responsabilitats derivades del naixement, adopció o acolliment de menors.

Aquest permís, que la pròpia Exposició de Motius de la LO 3/2007 qualifica com "la mesura més innovadora per afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral", ha suposat un avanç efectiu en la implicació dels pares en la criança. El 2010, segons dades oficials, el 84% dels pares van gaudir d'un permís de paternitat. No obstant això, menys d'un 2% d'aquests van gaudir d'alguna part de les 10 setmanes transferibles dels permisos de maternitat, i de les excedències no pagades o pagades a taxes baixes, menys d'un 5% van ser gaudides per homes. En definitiva, després de 4 anys d'aplicació d'un permís intransferible per l'"altre progenitor", ha quedat demostrat que aquesta és una mesura efectiva de coresponsabilitat.

Els mateixos fets es constaten en els països del nostre entorn que han anat implantant i ampliant els permisos exclusius per als pares. Tots els estudis sobre el gaudi dels permisos coincideixen conclouent que, en tots els països i en tots els períodes, els pares es prenen majoritàriament els permisos quan són intransferibles i pagats a taxes properes al 100% del salari, mentre que només una ínfima minoria gaudeix alguna part dels permisos que poden ser cedits a la mare o que no estan ben pagats.

Sobre la base de l'exitosa experiència del permís exclusiu del pare, la Llei 9/2009, de 6 d'octubre, d'ampliació de la durada del permís de paternitat en els casos de naixement, adopció o acolliment, s'establia la seva ampliació a quatre setmanes, per així "incentivar la implicació dels homes en les responsabilitats familiars", alhora que instava el Govern Espanyol a "presentar anualment a les Corts Generals un seguiment estadístic de les mesures introduïdes per conèixer el seu impacte social". Aquesta Llei, que segons la seva Disposició Final Segona hauria d'haver entrat en vigor l'1 de gener de 2011, va quedar suspesa d'aplicació mitjançant la disposició final tretzena de la Llei 39/2010, de 22 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2011.

RESUM DE L'ESTAT ACTUAL DELS PERMISOS I LA SEVA EFICÀCIA EN L'AVANÇ SOCIAL

1) DESIGUALTAT ENTRE PROGENITORS AMB PERJUDICI DEL FILL / A

Així doncs, malgrat els objectius declarats en tot l'ordenament jurídic estatal, la situació actual continua sent de gran desequilibri, amb un permís de paternitat vuit vegades menor que el de maternitat. Més que vulnerar el principi d'igual accés per part de totes les persones treballadores a una prestació de la Seguretat Social que té caràcter contributiu, aquesta menor durada del permís dels pares priva les criatures de la convenient atenció per part d'un dels seus progenitors. Aquesta privació és important, tenint en compte que el temps de cura a l'entorn familiar podria estendre substancialment si els pares gaudeixin d'un dret propi igual al de les mares.

El permís de maternitat, inicialment concebut per a la recuperació del part, s'ha anat estenent progressivament per cobrir tasques de cura, recaient aquestes de manera exclusiva a la mare.

2) SITUACIÓ DE CONFUSA ACUMULACIÓ regulatòria, EN OCASIONS CONTRADICTÒRIA

Al permís de maternitat s'han anat afegint disposicions que han pretès adaptar la normativa als canvis socials esdevinguts durant l'últim mig segle. No obstant això, aquesta acumulació de disposicions disperses origina nombroses contradiccions i problemes. Així, ens trobem amb un dret (les deu últimes setmanes del permís de maternitat) que pot ser gaudit pels pares però només a costa de que sigui cedit per la mare, i això és així encara en el cas que ella no tingui cotitzacions suficients per gaudir per si mateixa (Estatut dels Treballadors, article 48, apartat 4), el que és inaudit en l'ordenament jurídic laboral i de la Seguretat Social. No obstant això, en els casos d'adopció el pare sí té el dret propi al permís de maternitat (encara transferible entre progenitors), produint així una discriminació de les criatures nascudes davant les adoptades. D'altra banda, es dona la paradoxa que el permís de lactància (originalment concebut per a la lactància materna) pot ser gaudit pel pare, tot i que també només a condició que la mare l'hi cedeixi. Aquest extrem, amb la seva generalització i possibilitat d'acumulació en jornades completes, fa que el permís de lactància no tingui ja més relació amb la seva finalitat original que la denominació.

3) DISSENY OBSOLET, NO FAVORABLE A L'AVANÇ SOCIAL

En el sistema actual de permisos, ni la diferenciació entre drets ni les mateixes denominacions s'adeqüen a l'evolució i diversificació dels models familiars. En primer lloc, la diferent durada no procedeix en una societat que majoritàriament aposta per la corresponsabilitat en les cures. D'altra banda, les denominacions de paternitat i maternitat no són ja pertinents en una societat en la qual reconeixen els mateixos drets a totes les formes de convivència i parentalitat. Amb la legislació actual, es dona la paradoxa que una mare hagi de prendre un permís de paternitat (en el cas de dos progenitores dones) o un pare el de maternitat (en cas d'adopció o de cessió per part de la mare biològica). És necessària doncs una actualització de les denominacions per convertir el dret de tota persona progenitora en un dret personal i intransferible sense biaixos de gènere.

4) DRET A REBRE CURA

Especial atenció mereix la consideració de les necessitats de la criatura acabada de néixer. Cal assenyalar que per a la recuperació de la mare després del part, en cas d'existència de dues persones progenitores es requereix la presència de tots dos a l'entorn familiar, ja que mentre la mare s'està recuperant l'altra persona progenitora ha de tenir cura d'ella i de la resta de la mainada, si n'hi hagués.

D'altra banda, en cas de lactància materna, l'altra persona progenitora pot, durant el seu permís, facilitar l'accés a la criatura per part de la mare en els temps de descans un cop incorporada ella al lloc de treball, així com alimentar el nadó amb ajuda de les actuals facilitats per conservar la llet, ja que més enllà dels primers mesos és una minsa minoria la que continua en règim de lactància materna en exclusiva (règim aquest, el de lactància materna com a única alimentació, que segons l'OMS no deu en cap cas perllongar més enllà dels 6 mesos d'edat de la criatura). L'equiparació dels permisos d'ambdós progenitors proporciona, doncs, una situació substancialment més favorable a la lactància materna que l'actual, en què les mares han de tornar a la feina sense possibilitats de que l'altre progenitor estigui disponible per facilitar la tasca en el període posterior.

Certament, aquesta funció de lactància per part d'algunes mares biològiques també es podria assolir allargant el permís de totes les mares. No obstant això, fer-ho abans d'haver equiparat el permís de l'altra persona progenitora suposaria condicionar tot el sistema a un sol dels múltiples drets de la infància a costa de vulnerar molts altres (com són els drets a l'atenció per part de cada una de les persones progenitores, a l'harmonia familiar i a l'absència de pobresa). En efecte, l'actual desequilibri augmenta el risc de pobresa infantil, ja que la mare s'enfronta a la fallida dels seus ingressos i del seu futur professional. A més, no només es priva les criatures de l'afecte i de la cura per part d'un dels seus progenitors a l'inici de la seva vida, sinó que això menyscaba posteriorment la configuració del vincle d'inclinació que tan beneficiós és per al seu desenvolupament psicosocial. En conseqüència, la contribució equilibrada d'ambdós progenitors és l'única manera de preservar els drets integrals de la infància, tant afectius com materials de tot tipus, inclosos els alimentaris.

5) IMPACTE EN L'ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

Les empreses, per la seva banda, es veuen confrontades a costos salarials directes, ja que actualment corren al seu càrrec els dos dies de permís per naixement dels pares, així com tot el permís de lactància. A aquests costos s'afegeixen els extra-salarials derivats d'un sistema que s'estructura al voltant de l'assumpció de la major part de la cura de les criatures per part de les mares, amb les corresponents absències del lloc de treball. Aquestes absències per responsabilitats familiars no es limiten als permisos de maternitat, paternitat i lactància, sinó que es prolonguen amb la possibilitat d'excedències no pagades i reduccions de jornada, podent-se dilatar en el temps fins a comprendre els 8 anys posteriors a la data del naixement, adopció o acolliment. A més són difícils de predir, ja que es poden prendre en múltiples períodes. Finalment, les reduccions de jornada són enormement flexibles, podent adoptar qualsevol concreció

entre 1/8 i 1/2 de la jornada habitual. Tot això comporta importants dificultats d'organització del treball.

6) DISCRIMINACIÓ LABORAL DE LES DONES

D'altra banda, i com a conseqüència inevitable de l'actual legislació, les dones estan sent discriminades en la contractació i promoció professional. En efecte, les empreses tenen en compte la major durada dels drets propis de les dones (permís de maternitat i de lactància), així com el fet que són les dones (i no els homes) que majoritàriament s'acullen a les reduccions de jornada i a les excedències. Així, les dones en general es veuen etiquetades com "mà d'obra d'alt risc" encara que no siguin mares ni tinguin intenció de ser-ho (fenomen conegut com a "discriminació estadística"). Els homes, per la seva banda, es veuen coaccionats per no exercir els seus drets, especialment en sectors masculinitzats. Tot això fa créixer la segregació laboral horitzontal i vertical, que és enormement perjudicial no només per a les persones afectades sinó per a la productivitat i competitivitat econòmica. Aquests problemes poden evitar-se amb un sistema de permisos que impliqui ambdós progenitors per igual i que estigui a càrrec de la Seguretat Social

7) IMPACTE NEGATIU SOBRE LA FECUNDITAT I SOBRE LA POBRESA

Cal fer menció especial a greus problemes estructurals als quals s'enfronta el nostre país: la baixíssima fecunditat (una de les més baixes de la Unió Europea); l'altíssima pobresa infantil (una de les més altes), i l'altíssima pobresa femenina a la qual aquesta pobresa infantil ve associada (en particular per la que afecta les famílies monoparentals). Per enfrontar aquests fenòmens, és imprescindible crear les condicions adequades perquè totes les persones adultes puguin compatibilitzar la maternitat/paternitat amb un ocupació de qualitat. Una condició necessària, encara que no suficient, és l'existència d'un sistema de permisos que garanteixi la substitució de rendes durant tot el període; que asseguri una cobertura temporal per al nadó o adoptat prou llarga; que no exigeixi a cap persona faltar al seu lloc de treball un temps ni excessiu ni major que altres persones (el que lesionaria els seus drets laborals), i que protegeixi efectivament els llocs de treball de les persones que exerceixen el dret. Els països que han fet reformes en aquest sentit, com alguns països nòrdics, són els que gaudeixen de taxes de fecunditat que permeten el reemplaçament generacional, menors taxes de pobresa infantil i majors taxes d'ocupació.

CONCLUSIÓ

En definitiva, s'imposa la modernització d'un sistema de permisos que ja no respon a la realitat social i econòmica de Catalunya, contravé el principi d'igualtat; lesiona greument els drets i necessitats de la infància, i no contribueix a la coresponsabilitat. Una àmplia majoria de la ciutadania catalana prefereix "una família en la qual els dos membres de la parella tenen una feina remunerada amb semblant dedicació i tots dos es reparteixen les tasques de la llar i la cura dels fills i filles, si n'hi ha" (Baròmetre del CIS, setembre de 2010). No obstant això, l'ordenament jurídic no permet a les famílies dur a terme aquestes justes aspiracions, ja que discrimina els pares en l'accés a drets

per a la cura, a la vegada que a les mares en l'accés a l'ocupació de qualitat. A més, això s'agreuja per la insuficiència de serveis públics d'educació infantil que permetin cobrir les necessitats de cura de les criatures quan els seus progenitors s'han reincorporat a la feina remunerada.

La reforma que s'aborda s'inscriu en aquest marc. Es modernitza el sistema de permisos per naixement, adopció o acolliment amb una visió estratègica i integral per fer-ho equitatiu i adequar-lo a l'actual realitat social i econòmica de Catalunya. Les novetats que es proposen s'incorporen al cos normatiu actual, mantenint en el possible l'estructura dels textos actualment vigents i el contingut que es considera prou adequat. D'altra banda, la reforma relativa a l'ampliació de l'actual permís de paternitat, que canvia de nom, per equiparar els drets de tots els progenitors als actuals de les mares, té una dimensió temporal, ja que està prevista la seva implantació gradual.

II. - Objectius i aspectes rellevants de la reforma

L'article 39.4 de la Constitució Espanyola estableix el deure de protecció a la infància d'acord amb els Tractats internacionals que vetllen pels seus drets. Per atendre adequadament a aquest fi, l'Estat té l'obligació d'establir els mecanismes adequats perquè aquesta protecció sigui efectiva. Juntament amb un sistema de serveis públics de qualitat i horaris racionals, el sistema de permisos i prestacions disponibles en casos de naixement, adopció o acolliment de menors, és la via perquè tots dos progenitors puguin exercir convenientment els seus deures de cura i mantenció. Aquest sistema ha d'organitzar-se de manera que asseguri l'atenció de totes les necessitats sense que cap dret es vegi vulnerat.

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, estableix en el seu Article 44 que "els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral es reconeixeran als treballadors i les treballadores de manera que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici".

La present proposta té com a objectius fonamentals millorar la protecció a la infància, assegurant el dret a la cura per part de cada una de les seves persones progenitores, alhora que garantir els drets de totes les persones adultes a compatibilitzar l'ocupació de qualitat amb la maternitat/paternitat, sense perdre els seus ingressos i sense veure privades el gaudi de la seva vida personal i familiar. Per això es tenen en compte les experiències nacionals i internacionals, així com les evidències científiques trobades sobre els efectes de les diferents mesures de conciliació implementades fins ara. Amb això, a més, se simplifica i ordena el desplegament legislatiu del dret a cuidar i a ser cuidat, eliminant les disfuncions existents en la legislació actual referent a això i, singularment, evitant la subrogació de drets que han de ser individuals.

En conseqüència, sens perjudici de la posterior descripció del contingut de la Llei, hi ha determinats aspectes de la reforma que han de ser objecte d'atenció prioritària:

1) INDIVIDUALIZACIÓ DE DRETS

Per assolir l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, una mesura necessària i crucial, encara que no l'única, és que els permisos siguin iguals per a tots dos progenitors, intransferibles i pagats al 100% de la base reguladora. En conseqüència, s'estableix aquest com un dels principis rectors del sistema. La individualització dels permisos es garanteix amb un disseny en el qual cada persona progenitora gaudirà dels seus propis drets independentment de les decisions de l'altra persona progenitora (si la hi ha).

Un efecte addicional i buscat de la individualització i equiparació dels permisos és que el dret així constituït és no-discriminador per raó del tipus de família. El disseny anterior dels permisos estava orientat en exclusiva per a famílies biparentals heterosexuales amb distribució desigual de la cura.

2) DISSENY DELS NOUS PERMISOS: IGUAL PROTECCIÓ DE LA MARE BIOLÒGICA QUE AMB EL PERMÍS ANTERIOR, AMB MAJOR PROTECCIÓ DEL FILL / A

Per a la protecció a la dona durant la recuperació del part, així com per a l'atenció a la criatura acabada nascuda o adoptada i la resta de la mainada, si n'hi ha, s'assegura la presència a la llar de tots dues persones progenitores mitjançant un permís que cobreix aquest període. El període posterior per a la criança, en canvi, no solament no requereix en general la concurrència de dues persones adultes sinó que, per contra, és desitjable la seva alternança per així estendre el període d'atenció de la criatura en l'entorn familiar.

En conseqüència, cada progenitor tindrà dret a dos permisos amb diferent denominació:

- El primer, anomenat "permís parental inicial" serà de dos (2) setmanes obligatòries a gaudir a partir del fet causant (naixement, adopció o acolliment). Serà per tant simultani en cas d'existir dos progenitors.

- El segon permís, anomenat "permís parental per a la criança", serà de setze (16) setmanes, de les quals quatre obligatòries. El permís per a la criança podrà gaudir-se en un bloc o, previ acord amb l'empresa, en diversos, però sempre dins dels 18 mesos posteriors al fet causant. Així doncs, es configura un sistema de permisos en què s'assegura la concurrència d'ambdues persones progenitores durant un període raonable de dues setmanes (coincident amb els estàndards internacionals), alhora que permet a les famílies organitzar el període posterior de criança d'acord amb les seves necessitats específiques.

3) ÀMBIT LABORAL: PERSONES TREBALLADORES

L'objectiu d'evitar tota discriminació basada en l'exercici dels drets de conciliació, establert en l'esmentat article 14 de la LO 3/2007, exigeix una protecció efectiva del lloc de treball de la persona progenitora, des de la comunicació de la seva

paternitat/maternitat a l'empresa fins a la finalització del permís. S'estableix per a això la prohibició de l'acomiadament durant tot aquest període. Així mateix, per assegurar el dret de la criatura, així com el de la persona treballadora, s'estén a totes les persones progenitores l'obligatorietat de gaudir d'almenys sis setmanes, que actualment opera només per a les mares biològiques.

4) ÀMBIT LABORAL: ENTITATS OCUPADORES

La reforma pren mesures per facilitar l'organització del treball, i assegura el cost zero per a les empreses en tots els casos. Així, s'elimina la càrrega que suposa actualment el permís per naixement de dos dies i el permís de lactància, tots dos a càrrec de l'empresa fins a la data, integrant aquests períodes en el nou sistema a càrrec exclusiu de la Seguretat Social. D'altra banda, s'estableix un període de preavis de 8 setmanes, així com la bonificació del 100% de les cotitzacions empresarials en el cas de contractació d'una persona suplent per a qualsevol tipus de permís i durant qualsevol període. Aquestes mesures facilitaran la organització del treball, ja que permetran planificar la substitució de les absències. A més, és previsible que, amb la concessió del dret a totes les persones progenitores, baixi el nombre de reduccions de jornada i d'excedències sol·licitades per les treballadores, moltes de les quals es veien obligades a recórrer a aquests mecanismes per allargar el període de cura infantil a la llar.

L'efecte buscat és eliminar la percepció de menor disponibilitat de la mà d'obra femenina, el que proporcionarà major estabilitat per a les empreses, ampliant així mateix l'aprofitament ple del talent causa d'una millor inserció laboral de les dones. Tot això redundarà en una reducció la segregació laboral, millora de la productivitat i disminució del risc de pobresa, i en particular de pobresa infantil.

5) CALENDARI D'IMPLANTACIÓ

Amb l'objectiu de facilitar al màxim l'adaptació al nou sistema de tots els agents implicats, amb especial atenció al finançament i a la necessitat d'organització de les empreses, es preveu la implantació progressiva de la reforma.

En primer lloc, es comença alleugerint la càrrega de les empreses mitjançant l'eliminació de les figures del permís per naixement i de les hores de lactància. Això es fa sense menyscabament dels actuals drets d'ambdós progenitors, ja que l'actual temps de lactància es canvia per dues setmanes de permís integrat en el sistema general amb plenes garanties, alhora que els dos dies de l'actual permís per naixement eliminats es veuen àmpliament superats pel nou "permís parental inicial". La reforma promou, doncs, el manteniment del permís actual de les mares, i preveu l'equiparació progressiva del permís de l'"altre progenitor", que s'anirà ampliant durant un període transitori de 6 anys. Posteriorment es preveu una posterior ampliació en dues setmanes per a totes les persones progenitores a canvi de la supressió del permís de lactància.

Així, el "permís parental inicial" tindrà efecte ple de l'entrada en vigor de la Llei, com dret irrenunciable de tota persona progenitora a partir del fet causant (naixement,

adopció o acolliment), amb una durada de dues setmanes i pagat al 100% de la base reguladora.

El “permís parental per a la criança”, però, és objecte d'un període transitori d'ampliació del permís de la resta de les persones progenitores fins l'equiparació amb la qual gaudeixen les mares biològiques de l'entrada en vigor de la Llei. Així, queda configurat des del principi per les mares biològiques, o única persona progenitora, adoptant o acollidora, en 14 setmanes, de les quals quatre irrenunciables; i totes elles pagades al 100% de la base reguladora. “L'altra persona progenitora”, si n'hi ha, té dret a un “permís parental per a la criança”, igualment pagat al 100% de la base reguladora, que començarà sent de quatre setmanes irrenunciables amb l'entrada en vigor de la Llei, i s'anirà ampliant automàticament a raó de dues setmanes voluntàries cada any, fins a completar les 4 setmanes irrenunciables i 10 setmanes voluntàries. Així, un cop finalitzat el període transitori d'equiparació, el permís parental per a la criança quedarà totalment implantat com un dret individual i intransferible per a cada persona progenitora, sense distincions. Un cop aconseguida aquesta equiparació total, quedarà sense efecte la possibilitat de cedir a “l'altra persona progenitora” part del permís de la mare biològica, que continuarà en vigor de forma provisional només durant el període transitori. A l'any següent, s'augmentarà el permís de cada persona progenitora en dues setmanes. Així, es completarà el període transitori de la reforma, quedant configurades les durades dels permisos de cada persona progenitora en 2 setmanes (irrenunciables) de permís parental inicial i 16 setmanes (4 irrenunciables i 12 voluntàries) de permís parental per a la criança, i tot completament a càrrec de la Seguretat Social.

El “permís de lactància” s'elimina després d'haver-se completat el procés d'equiparació entre persones progenitores, i a canvi d'augmentar en 2 setmanes el permís de cada persona progenitora. Amb aquesta última fase, s'aconseguirà eliminar de l'ordenament jurídic una figura obsoleta, sense perjudicar a les persones progenitores ni al nadó, ampliant i equiparant el dret en cas d'adopció o acolliment, i alliberant les empreses d'una obligació que fins ara origina costos afegits i múltiples problemes d'organització i de gestió.

6) SENSIBILITZACIÓ I AVALUACIÓ

En honor d'una major eficàcia, la Resolució insta el Govern a que, en el marc de les seves competències i d'acord amb els agents socials, porti a terme campanyes de sensibilització amb la finalitat de donar a conèixer els nous drets inclosos en el nou sistema, amb especial èmfasi en la equiparació total de drets i deures de totes les persones progenitores.

Per assegurar que l'avaluació de l'impacte social de la reforma es pugui fer en base a dades objectives, s'insta el govern a presentar anualment a les Parlament un seguiment estadístic detallat de les mesures introduïdes, així com a publicar regularment la informació indicada i a promoure estudis d'impacte en l'ocupació, en la fecunditat, en el benestar infantil i en la societat. Especial èmfasi es fa en la desagregació de tota la informació per sexe, d'acord amb el mandat de la LO 3/2007.

7) SINERGIA AMB ALTRES MESURES DE PROTECCIÓ A LA INFÀNCIA I SUPORT ALS / ES PROGENITORS/ES: UNIVERSALITZACIÓ DEL DRET A PLAÇA A L'ESCOLA D'EDUCACIÓ INFANTIL A LA FINALITZACIÓ DELS PERMISOS:

Tot i que aquesta Resolució s'ocupa, amb horitzó temporal imperatiu, únicament del sistema de permisos i prestacions en casos de naixement, adopció o acolliment, també pretén subratllar que aquest sistema és només una peça, si bé fonamental, del necessari dispositiu públic per a la protecció a la infància i per garantir el dret de tota persona a mantenir el seu nivell d'ingressos i la seva inserció laboral. Una altra de les peces clau, i estretament relacionada ja que ha d'operar precisament a la finalització del permís, és la d'un bon sistema públic d'educació infantil. Per això, la Llei insta el govern a presentar al Parlament un pla per a la universalització del dret a plaça a l'escola d'educació infantil des de l'endemà de la finalització del permís parental, assequible econòmicament per a tots els nivells d'ingressos personals de cada una de les persones progenitores i amb horaris suficients, de manera que cap persona es vegi obligada a recórrer a reduccions de jornades ni excedències no pagades o pagades a taxes inferiors al salari complet.

PROPOSICIÓ DE LLEI (ARTICULAT)

Article 1. Objecte i àmbit.

L'objecte d'aquesta Llei és establir un procés gradual per a la reforma del sistema de permisos per naixement, acolliment i adopció fins que arribin a ser iguals, intransferibles i remunerats a una taxa de retorn del 100% de la base reguladora per cada persona progenitora, independentment del seu sexe i tipus de família.

Els drets establerts seran aplicables a totes les persones afiliades a la Seguretat Social en qualsevol dels seus règims, així com a les persones empleades públiques de qualsevol sector.

Article 2. Definicions i configuració dels permisos.

Es defineixen dos tipus de permisos amb diferent denominació:

1. El primer, anomenat "permís parental inicial" serà de dos (2) setmanes obligatòries a gaudir a partir del fet causant (naixement, adopció o acolliment). Serà per tant, simultani en cas d'existir dos progenitors.

2. El segon permís, anomenat "permís parental per a la criança", serà de setze (16) setmanes, de les quals quatre (4) seran obligatòries. Aquest permís parental per a la criança, no s'haurà necessàriament de prendre a continuació del permís parental inicial. L'únic requisit és que es prengui dins dels 18 mesos posteriors al fet causant.

Es fa notar que l'anterior permís de lactància queda inclòs en el permís parental per a la criança; igualment, l'anterior permís per naixement de dos dies queda inclòs en el permís parental inicial de l'altra persona progenitora.

Tots els permisos queden configurats en els mateixos termes que els anteriors permisos de maternitat quant a drets i deures, excepte en els extrems que es regulen d'altra manera en aquesta Llei donen dret, per tant, a la suspensió temporal del contracte de treball, al cobrament del 100% de la base Reguladora i a la protecció del lloc de treball que afectava al permís de maternitat, així com a les pròrrogues en cas de part múltiple, suspensió en cas de vacances, còmput de cotitzacions i altres característiques del permís de maternitat, incloses les no especificades en l'articulat d'aquesta Llei.

Article 3. Calendari per a l'equiparació dels permisos.

La reforma completa del sistema de permisos es realitzarà de forma gradual durant un termini màxim de 7 anys consecutius des de l'aprovació d'aquesta Llei. Amb l'entrada en vigor d'aquesta Llei, la configuració dels permisos, serà la següent:

3.1 El permís parental inicial de 2 setmanes obligatòries entrés en vigor de manera immediata i en tots els casos per a qualsevol persona progenitora.

3.2 El permís parental per a la criança anirà entrant en vigor progressivament de la següent manera:

a) En cas de naixement, en famílies biparentals, la mare biològica tindrà dret a 14 setmanes del permís parental per a la criança (4 setmanes obligatòries i 10 voluntàries), des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei. L'altra persona progenitora té dret, a l'entrada en vigor d'aquesta Llei, a les 4 setmanes obligatòries del permís parental per a la criança. Aquest permís parental per a la criança s'incrementarà a raó de 2 setmanes anuals amb caràcter voluntari, a partir de l'any següent a l'entrada en vigor de la llei, és a dir un termini màxim de 6 anys, fins arribar a la seva equiparació total amb el permís de la mare biològica.

Durant el període transitori, la mare biològica podrà cedir a l'altre progenitor, parcial o totalment, les seves 10 setmanes voluntàries de permís parental per a la criança, en els mateixos termes en què es regulava la cessió de l'antic permís de maternitat fins a l'entrada en vigor d'aquesta llei. Amb l'entrada en vigor de l'ampliació a 14 setmanes del permís parental per a la criança de l'altra persona progenitora, se suprimeix la possibilitat de cessió del de la mare biològica, quedant completada la total individualització del sistema de permisos per naixement, adopció o acolliment.

b) En cas d'adopció, en famílies biparentals, tots dos progenitors tenen dret, a l'entrada en vigor d'aquesta Llei, a les 4 setmanes obligatòries del permís parental per a la criança més 4 setmanes voluntàries. Aquest permís parental per a la criança s'incrementarà a raó de dues setmanes anuals, a partir de l'any següent a l'entrada en vigor de la llei i durant 5 anys, fins arribar a les 14 setmanes (4 obligatòries i 10

voluntàries), equiparant-se al final del període transitori a què tenen les mares biològiques a la entrada en vigor d'aquesta Llei.

c) En cas de famílies amb una sola persona progenitora (naixement mare biològica, naixement altre progenitor a conseqüència de la mort de la mare biològica, adopció i acolliment en famílies d'una persona progenitora), aquesta persona tindrà dret a la totalitat del permís parental per a la criança (4 setmanes obligatòries i 10 voluntàries), des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei (equiparació a les mares biològiques), fent innecessari un calendari d'implantació.

d) Les successives ampliacions del permís parental per a la criança, que preveu aquest article, entraran en vigor l'1 de gener de cada any, i seran aplicables als naixements, adopcions o acolliments, esdevinguts a partir d'aquesta data, sense que per a aquestes ampliacions hagi d'intervenir disposició legislativa.

e) El permís de lactància quedarà suprimit per als naixements esdevinguts a partir de l'1 de gener de l'any següent a la finalització del procés d'equiparació i individualització total del dret de cada progenitor. Per a tots els casos de naixements, adopcions i acolliments esdevinguts a partir d'aquesta mateixa data, el permís parental per a la criança serà de dues setmanes més per cada persona progenitora, passant a adoptar la seva configuració de 16 setmanes (de les quals 4 obligatòries i 12 voluntàries), i quedant així finalitzat el període transitori d'aquesta Llei.

f) El permís per naixement (de dos dies a càrrec de l'empresa) queda suprimit des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei.

Article 4. Relacions amb l'empresa i protecció del lloc de treball.

L'exercici del dret comporta necessàriament la suspensió temporal del contracte amb reserva del lloc de treball, en els mateixos termes que els actuals permisos de maternitat i paternitat. Queda prohibit, per tant, l'acomiadament del treballador o treballadora des del moment de comunicació del fet causant a l'empresa fins a la finalització del gaudi del dret.

El treballador o treballadora ha de comunicar fefaentment a l'empresa amb una antelació mínima de 8 setmanes, excepte impossibilitat, l'exercici d'aquest dret.

El treballador o treballadora té dret inalienable a gaudir del temps assignat al "permís parental per a la criança" a temps complet i en un únic bloc ininterromput, prèvia comunicació a l'empresa de les dates seleccionades. Pel fraccionament del permís requereix l'acord de l'empresa. La persona treballadora podrà també gaudir el permís (i prestació) en règim de jornada parcial, previ acord de l'empresa i amb la condició inexcusable de què es reincorpora al treball la part de jornada no corresponent al permís i que l'empresa continuï pagant la part proporcional del salari i de les cotitzacions, corresponent a la diferència entre la jornada habitual i la part de la jornada en què es gaudi el permís.

Els contractes d'interinitat subscrits per substituir les persones treballadores durant els permisos que regula aquesta Llei (bé siguin persones treballadores per compte d'altri, persones sòcies treballadors o sòcies de treball de les societats cooperatives substituïdes, o en qualsevol altra situació d'activitat interrompuda a conseqüència dels permisos atorgats) gaudiran del 100% de bonificació de totes les quotes empresarials a la Seguretat Social, incloses les d'accident de treball i malaltia professional i en les aportacions empresarials de les quotes de recaptació conjunta. Només és aplicable aquesta bonificació mentre coincideixin en el temps la suspensió de l'activitat per aquestes causes i el contracte d'interinitat del substituït, i en la part de la jornada de gaudi del permís.

Queden eliminades les figures del permís de lactància i del permís per naixement que fins ara corrien a càrrec de l'empresa, en els termes i calendari especificats en l'article 3, apartats e) i f).

Article 5. Sensibilització, seguiment i avaluació.

El Govern, en el marc de les seves competències i d'acord amb els agents socials, durà a terme campanyes de sensibilització amb la finalitat de donar a conèixer els nous drets inclosos en el nou sistema, amb especial èmfasi en l'equiparació total de drets i deures de totes les persones progenitores. En particular, s'assegurarà que els serveis d'atenció al públic corresponents donin a conèixer als pares i a les mares els drets que els atorga aquesta Llei, facilitant al màxim els tràmits de sol·licitud i eliminant les demores en la percepció de prestacions.

En aquestes campanyes, es promourà també que els homes assumeixin totes les cures en l'entorn familiar en la mateixa mesura que les dones. En aquest sentit, en cas de dos progenitors, les campanyes de sensibilització primaran la no-simultaneïtat dels permisos parentals per a la criança.

El Govern presentarà anualment al Parlament un seguiment estadístic de les mesures introduïdes en la present Llei, per així conèixer el seu impacte social. Aquesta informació ha de constar com a mínim d'indicadors sobre el nombre, durada mitjana i cost dels permisos sol·licitats per homes i per dones separatament. Aquests indicadors han d'estar desagregats per sectors i per ocupacions, i es publicaran al web de la Generalitat de Catalunya amb una periodicitat almenys semestral. Totes les dades, sense excepció, s'han d'oferir per a homes i dones separatament, qualsevol que sigui el seu nivell de desagregació.

El Govern promourà estudis d'impacte de les mesures introduïdes en la present Llei sobre l'ocupació femenina i masculina, la fecunditat, el benestar infantil, la divisió sexual del treball i altres conseqüències que s'observin en la societat.