



# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

XII LEGISLATURA

Serie B:  
PROPOSICIONES DE LEY

12 de marzo de 2019

Núm. 254-4

Pág. 1

### ENMIENDAS E ÍNDICE DE ENMIENDAS AL ARTICULADO

#### **122/000223 Proposición de Ley relativa a la reforma del sistema de permisos y prestaciones para el cuidado y atención de menores por parte de sus progenitores/as, en casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.**

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 97 del Reglamento de la Cámara, se ordena la publicación en el Boletín Oficial de las Cortes Generales de las enmiendas presentadas en relación con la Proposición de Ley relativa a la reforma del sistema de permisos y prestaciones para el cuidado y atención de menores por parte de sus progenitores/as, en casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, así como del índice de enmiendas al articulado.

Palacio del Congreso de los Diputados, 1 de marzo de 2019.—P.D. El Secretario General del Congreso de los Diputados, **Carlos Gutiérrez Vicén**.

A la Mesa de la Comisión de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

La Diputada Marta Sorlí (Compromís) del Grupo Parlamentario Mixto, al amparo de lo dispuesto en los artículos 110 del Reglamento de la Cámara, presenta las siguientes enmiendas a la Proposición de Ley relativa a la reforma del sistema de permisos y prestaciones para el cuidado y atención de menores por parte de sus progenitores/as, en casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Palacio del Congreso de los Diputados, 21 de noviembre de 2018.—**Marta Sorlí Fresquet**, Diputada.—**Joan Baldoví Roda**, Portavoz del Grupo Parlamentario Mixto.

#### ENMIENDA NÚM. 1

FIRMANTE:

**Marta Sorlí Fresquet**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

A la Exposición de motivos (I)

De adición.

«La necesidad de cuidado infantil por parte de sus progenitores/as, que anteriormente a la incorporación de las mujeres al empleo **remunerado** 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.»

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 254-4

12 de marzo de 2019

Pág. 2

### JUSTIFICACIÓN

La mujer siempre ha trabajado, se incorporó al empleo remunerado ya que históricamente no se le remuneraba por sus obligaciones.

### ENMIENDA NÚM. 2

#### FIRMANTE:

**Marta Sorlí Fresquet**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

A la Exposición de motivos (I)

De sustitución.

«Este permiso, que la propia Exposición de motivos de la Ley Orgánica 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.»~~

**«Por ese motivo, La vocación y mandato de la Ley orgánica es la de conseguir una igualdad no solo formal, sino también material y por ello establece en su artículo 3 que el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. El artículo 8 de la citada ley indica que Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.»**

### JUSTIFICACIÓN

Esta redacción añade muchos juicios de valor que consideramos innecesarios para la justificación de la ley.

### ENMIENDA NÚM. 3

#### FIRMANTE:

**Marta Sorlí Fresquet**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

A la Exposición de motivos (I)

De adición.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 254-4

12 de marzo de 2019

Pág. 3

«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.»

**«La experiencia en los países del entorno europeo con tasas de mayor corresponsabilidad en el cuidado de los hijos demuestra que los permisos de crianza de madres y padres largos y remunerados al 100% logran proteger a las familias de la pobreza y obtener altas tasas de participación femenina en el empleo, lo que fue verificado por La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), en su informe “Doing better for families” de 2011.»**

### JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

### ENMIENDA NÚM. 4

#### FIRMANTE:

**Marta Sorlí Fresquet**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

A la Exposición de motivos (I)

De supresión.

«a) Desigualdad entre progenitores/as con perjuicio del/de la 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.»

### JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

### ENMIENDA NÚM. 5

#### FIRMANTE:

**Marta Sorlí Fresquet**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

«A la fine» en el apartado c) de la Exposición de motivos (I)

De adición.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 254-4

12 de marzo de 2019

Pág. 4

«Era necesaria, pues, una actualización de las denominaciones para convertir el derecho de todo/a progenitor/a en un derecho personal e intransferible sin sesgas de género.»

«Además, tampoco se tienen en cuenta las familias monoparentales, que según datos del INE estaban mayoritariamente integrados en 2015 por madre con hijos 1.541.700, el 81,3% del total. La realidad de las familias monoparentales también debe ser abordada por un nuevo sistema de permisos que reconozca sus necesidades y especificidades.»

### JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

### ENMIENDA NÚM. 6

#### FIRMANTE:

**Marta Sorlí Fresquet**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al apartado d) de la Exposición de motivos (I)

De sustitución.

«Por otro lado, en caso de lactancia materna, el/la 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/la otro/a 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/la otro/a 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.»

«Por otro lado, la Convención de los Derechos del Niño señala, en su artículo 24, la importancia de la lactancia y sus ventajas para la salud de los niños/as, declarándola como un derecho. En caso de que la madre opte por la lactancia materna, el bebé debe tener garantizados, como mínimo, los 6 meses de lactancia materna exclusiva, que propugnan no solo la Asamblea Mundial de la Salud de la OMS, sino también las Asociaciones de Pediatría y la evidencia científica actual. Dichas instituciones recomiendan, además, continuar con el amamantamiento junto con otros alimentos que complementen la alimentación hasta los 2 años o más, mientras madre e hijo lo deseen.

Por este motivo y en aras a poder cumplir los compromisos que España tiene asumidos en materia de Salud Pública infantil, es imprescindible ampliar el permiso de crianza, para

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES  
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 254-4

12 de marzo de 2019

Pág. 5

que, en caso de optar libremente por la lactancia materna, pueda contribuir a la consecución de uno de los derechos básicos de su hijo o hija, como es el acceso a la lactancia materna.»

JUSTIFICACIÓN

Se obvian tratados internacionales ratificados por el Estado español y se menosprecia la lactancia materna sin necesidad de hacerlo para justificar la intransferibilidad de los permisos.

ENMIENDA NÚM. 7

FIRMANTE:

Marta Sorlí Fresquet  
(Grupo Parlamentario Mixto)

«A la fine» del apartado e) de la Exposición de motivos (I)

De adición.

«Especial mención merece también la situación de desventaja que vive la mujer que pasa por un proceso biológico de gestación, parto, exergestación, puerperio y lactancia materna y que necesita de un periodo de descanso previo al parto y recuperación posterior, del que hoy en día carece, al estar vinculado su permiso de maternidad a la crianza del bebé. **“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, sin tener en cuenta, además, sus necesidades de descanso en el embarazo, de recuperación en el parto y su proceso fisiológico, de exergestación, puerperio y lactancia materna, si opta por ella”.**»

JUSTIFICACIÓN

La Ley elimina toda mención al proceso físico de embarazo y parto de la madre biológica haciendo necesaria su mención. La corresponsabilidad es justificable por sí sola y necesaria socialmente sin eliminar los procesos biológicos.

ENMIENDA NÚM. 8

FIRMANTE:

Marta Sorlí Fresquet  
(Grupo Parlamentario Mixto)

«A la fine» del apartado f) de la Exposición de motivos (I)

De adición.

«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

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES  
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 254-4

12 de marzo de 2019

Pág. 6

productividad y competitividad económica. Estos problemas pueden evitarse con un sistema de **permisos amplios** que implique a ambos progenitores/as **por igual e incrementando las inspecciones y sanciones en caso de discriminación directa por razón de género y trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.**»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 9

FIRMANTE:

**Marta Sorlí Fresquet**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al apartado g) de la Exposición de motivos (I)

De adición.

«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 Europa); 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 **largos** que garantice la completa sustitución de rentas durante todo el periodo; que asegure una cobertura temporal para el recién nacido/a o adoptado/a suficientemente larga; que no exija a ninguna persona **abandonar** o 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 **y una incapacidad laboral transitoria por recuperación del hecho biológicos del embarazo, parto, que dignifique la maternidad**. Los países que han hecho reformas en este sentido, como algunos países nórdicos, son los que gozan de tasas de fecundidad que permiten el replazo generacional, menores tasas de pobreza infantil y mayores tasas de empleo femenino.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 10

FIRMANTE:

**Marta Sorlí Fresquet**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al apartado g) de la Exposición de motivos (I)

De supresión.

«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~~

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 254-4

12 de marzo de 2019

Pág. 7

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.»

### JUSTIFICACIÓN

Consideramos que son datos innecesarios.

### ENMIENDA NÚM. 11

#### FIRMANTE:

**Marta Sorlí Fresquet**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al apartado g) de la Exposición de motivos (I)

De adición.

«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 **más amplio**, equitativo y adecuarlo a la actual realidad social y económica de España **y se incorpora una incapacidad laboral transitoria por recuperación de embarazo y parto, que dignifique el hecho biológico de la maternidad y conceda a las mujeres que se convierten en madres una auténtica igualdad material en este sentido. De la misma manera se legisla para proteger y atender las necesidades específicas de las familias monoparentales.** 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.»

### JUSTIFICACIÓN

Introducción de justificación de enmiendas posteriores.

### ENMIENDA NÚM. 12

#### FIRMANTE:

**Marta Sorlí Fresquet**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al apartado b) de la Exposición de motivos (II)

De sustitución.

«b) Diseño del nuevo sistema. ~~Para la protección a la mujer durante la recuperación del parto,~~ **Para la protección a la mujer durante la gestación y recuperación del parto, la madre dispondrá de una prestación económica especial por incapacidad laboral transitoria derivada del embarazo y parto, que le permita vivir y recuperarse de su específico y propio**

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 254-4

12 de marzo de 2019

Pág. 8

**proceso fisiológico**; 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.»~~

### JUSTIFICACIÓN

Justificación de enmiendas posteriores. Además, introduce juicios de valor que, consideramos, no contiene información relevante al texto.

### ENMIENDA NÚM. 13

#### FIRMANTE:

**Marta Sorlí Fresquet**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al apartado b) de la Exposición de motivos (II)

De sustitución.

«— El “**permiso parental de crianza inicial**” que será de **dos ocho** semanas de disfrute obligatorio y que deberán tomarse a tiempo completo inmediatamente a partir del nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. **En el caso de la madre biológica, que haya estado embarazada y haya dado a luz, el permiso de crianza inicial comenzará a partir de la finalización del periodo por incapacidad laboral transitoria derivada del embarazo y parto.**»

### JUSTIFICACIÓN

Justificación de enmiendas posteriores y mejora del lenguaje inclusivo.

### ENMIENDA NÚM. 14

#### FIRMANTE:

**Marta Sorlí Fresquet**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al apartado b) de la Exposición de motivos (II)

De sustitución.

«— El “~~permiso parental para la crianza~~” que será de ~~catorce~~ **semanas**, de las cuales ~~cuatro~~ **serán de disfrute obligatorio y a tiempo completo y diez de disfrute voluntario. El “permiso de crianza posterior” que comenzará una vez finalice el permiso de crianza inicial y será de 44 semanas** de disfrute voluntario. Podrán **utilizarse** un bloque o, previo acuerdo con la empresa, en varios, pero siempre antes de que transcurran ~~12~~ **36** meses a partir del nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento del hijo/a. Así, se permite a las familias organizar el periodo de crianza de acuerdo con sus necesidades específicas. Asimismo, podrán 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.»



BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES  
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 254-4

12 de marzo de 2019

Pág. 9

JUSTIFICACIÓN

Justificación de enmiendas posteriores y mejora del lenguaje inclusivo.

ENMIENDA NÚM. 15

FIRMANTE:

**Marta Sorlí Fresquet**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al apartado b) de la Exposición de motivos (II)

De supresión.

~~«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.»~~

JUSTIFICACIÓN

Justificación de enmiendas posteriores.

ENMIENDA NÚM. 16

FIRMANTE:

**Marta Sorlí Fresquet**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

«A la fine» del apartado b) de la Exposición de motivos (II)

De adición.

**«En caso de familias monoparentales, el permiso de crianza inicial y el posterior corresponderá a la persona titular de la patria potestad del hijo/a o a la persona de apoyo que designe.»**

JUSTIFICACIÓN

No existen medidas concretas hacia las familias monomarentales en el texto propuesto.

ENMIENDA NÚM. 17

FIRMANTE:

**Marta Sorlí Fresquet**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al apartado c) de la Exposición de motivos (II)

De sustitución.

«c) Calendario de implantación. La reforma parte del ~~mantenimiento~~ **incremento** de las dieciséis semanas de la suspensión del contrato de trabajo para las madres biológicas **hasta llegar a 52 semanas y la introducción de su prestación económica especial por incapacidad laboral transitoria derivada del embarazo y parto;** y prevé la equiparación progresiva del

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 254-4

12 de marzo de 2019

Pág. 10

**permiso de crianza del “otro progenitor”, o “persona de apoyo” en caso de familias monoparentales que se irá ampliando durante un periodo transitorio hasta alcanzar fl a equiparación a dieciséis semanas total.»**

### JUSTIFICACIÓN

La reforma parte de la equiparación de las 16 semanas y posterior aumento progresivo y simultáneo, hasta las 52 semanas y la introducción de su prestación económica especial por incapacidad laboral transitoria derivada del embarazo.

### ENMIENDA NÚM. 18

#### FIRMANTE:

**Marta Sorlí Fresquet**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al apartado c) de la Exposición de motivos (II)

De sustitución.

«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 de crianza inicial” de 8 semanas de utilización obligatorio para ambos progenitores o para el /la progenitor/a y la persona de apoyo que designe, en caso de familia monoparental, que** tendrá efecto pleno desde la entrada en vigor de la presente Ley.

El ~~“permiso parental para la crianza”~~ **“permiso de crianza posterior”** 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 serán de disfrute obligatorio y a tiempo completo y diez de disfrute voluntario. Para el/la “otro/a progenitor/a”, si lo hubiera, empezará siendo de cuatro semanas de disfrute obligatorio con la entrada en vigor de la presente Ley, y se irá ampliando hasta completar las 10 semanas de disfrute voluntario. **La madre dispondrá de 16 semanas hasta la completa equiparación. La otra persona progenitora dispondrá de 8 semanas a la entrada en vigor de dicha ley incrementándose a razón de una semana al mes hasta las 16 semanas. Una vez equiparados ambos progenitores, dichos permisos se aumentarán a razón de 2 semanas al semestre, de manera simultánea, hasta alcanzar las 52 semanas por progenitor/a.**

— **La prestación económica especial por incapacidad laboral transitoria derivada del embarazo y parto, tendrá efecto pleno desde la entrada en vigor de la presente Ley.»**

### JUSTIFICACIÓN

Justificación de enmiendas posteriores y mejora del lenguaje inclusivo.

### ENMIENDA NÚM. 19

#### FIRMANTE:

**Marta Sorlí Fresquet**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al apartado c) de la Exposición de motivos (II)

De sustitución y adición.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES  
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 254-4

12 de marzo de 2019

Pág. 11

«El número de semanas que la madre biológica podrá ceder al otro/a progenitor/a irá disminuyendo conforme se va ampliando el periodo no cedible del/de la otro/a progenitor/a, hasta que cada permiso ~~parental para la crianza~~ **de crianza posterior** llegue a ser un derecho pleno de ~~caer~~ **44** semanas para cada progenitor/a, o **persona de apoyo** sin distinciones.»

JUSTIFICACIÓN

Justificación de enmiendas posteriores y mejora del lenguaje inclusivo.

ENMIENDA NÚM. 20

FIRMANTE:

**Marta Sorlí Fresquet**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al apartado c) de la Exposición de motivos (II)

De adición y sustitución.

«Así, completado el periodo transitorio de implantación de la reforma, cada persona progenitora, **o la persona progenitora y la persona de apoyo, en caso de familias monoparentales**, tendrá derecho al mismo periodo de ~~dieciséis~~ **52** semanas, sin que ninguna parte del mismo pueda ser cedido o compartido y con derecho a una prestación del 100 % de la base reguladora durante toda su duración.

JUSTIFICACIÓN

Justificación de enmiendas posteriores y mejora del lenguaje inclusivo

ENMIENDA NÚM. 21

FIRMANTE:

**Marta Sorlí Fresquet**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al apartado d) de la Exposición de motivos (II)

De sustitución y adición.

«d) Sensibilización y evaluación. En aras de una mayor eficacia, la Ley **establece que el** Gobierno, 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 dignificación de la maternidad, la necesidad de corresponsabilidad en la crianza por parte de las personas progenitoras, la titularidad de los permisos y** 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 Ley Orgánica 3/2007.»

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 254-4

12 de marzo de 2019

Pág. 12

### JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

### ENMIENDA NÚM. 22

#### FIRMANTE:

**Marta Sorlí Fresquet**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 1

De adición.

Nuevo párrafo: se añade un nuevo apartado segundo, pasando el actual a ser el apartado tercero.

Se añade una letra c) bis al artículo 45.1, quedando redactado en los siguientes términos:

**«c) bis. Incapacidad laboral transitoria derivada del embarazo y parto remunerada al 100 %, con un mínimo de 15 días después del parto y ampliable a la posible convalecencia previa al parto y posterior a los 15 días bajo criterio médico obtenido en colaboración con la matrona y teniendo especial consideración a los casos de parto instrumental y cesárea.»**

### JUSTIFICACIÓN

Se necesita reconocer la parte biológica de la maternidad además de fomentar la corresponsabilidad.

### ENMIENDA NÚM. 23

#### FIRMANTE:

**Marta Sorlí Fresquet**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 1, punto tercero

De sustitución.

«48.4 En el supuesto de nacimiento de hijo/a, el periodo de suspensión del contrato de trabajo de cada progenitor/a tendrá una duración de ~~dieciséis~~ **52** 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/de la hijo/a, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las ~~seis~~ **ocho** semanas de suspensión obligatoria, el progenitor/a solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

De las ~~dieciséis~~ **52** semanas de suspensión, ~~seis~~ **ocho** serán de ~~disfrute~~ **utilización** obligatorio y se ~~disfrutarán~~ **utilizarán** a tiempo completo. Las otras ~~diez~~ **44** serán de disfrute voluntario y podrán tomarse a tiempo parcial previo acuerdo con la empresa. Los periodos ~~disfrutados~~ **utilizados** a tiempo parcial no serán compatibles con reducciones de jornada, siendo condición indispensable para ~~dicho disfrute~~ **dicha utilización** del permiso a tiempo parcial la permanencia en el puesto de trabajo durante el tiempo de la jornada que no corresponda al permiso pagado.»

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 254-4

12 de marzo de 2019

Pág. 13

### JUSTIFICACIÓN

Dieciséis semanas son del todo insuficientes, la modificación de los permisos de crianza después de décadas de inmovilismo al respecto requieren de más ambición.

### ENMIENDA NÚM. 24

#### FIRMANTE:

**Marta Sorlí Fresquet**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 1, punto tercero (nuevo punto cuarto)

De sustitución.

**«Las primeras ocho semanas del permiso de crianza inicial, de utilización obligatorio, deberán tomarse inmediatamente después del nacimiento del/de la hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. En el caso de la madre que haya estado embarazada y haya dado a luz, el permiso de crianza inicial comenzará a partir de la finalización del periodo por incapacidad laboral transitoria derivada del embarazo y parto. Las cuarenta y cuatro semanas restantes deberán ser utilizadas antes de que transcurran 36 meses a partir del nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. Este periodo de 44 semanas restantes podrá tomarse en un bloque a opción del trabajador o trabajadora; pudiendo fraccionarse solamente previo acuerdo de la empresa.»**~~Cuatro de ellas son de disfrute obligatorio y a tiempo completo. La madre biológica podrá comenzar a disfrutar el periodo de suspensión hasta cuatro semanas antes del parto.~~

~~La madre biológica podrá comenzar a utilizar el periodo de suspensión hasta cuatro semanas antes del parto.»~~

### JUSTIFICACIÓN

Dieciséis semanas son del todo insuficientes, la modificación de los permisos de crianza después de décadas de inmovilismo al respecto requieren de más ambición.

### ENMIENDA NÚM. 25

#### FIRMANTE:

**Marta Sorlí Fresquet**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 1, punto tercero (nuevo punto cuarto)

De adición.

**«El periodo de suspensión del permiso de crianza podrá comenzar a disfrutarse hasta cuatro semanas antes del nacimiento del/de la hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. Dicho periodo podrá interrumpirse por incapacidad laboral transitoria derivada del embarazo y parto.»**

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 254-4

12 de marzo de 2019

Pág. 14

### JUSTIFICACIÓN

Se necesita reconocer la parte biológica de la maternidad además de fomentar la corresponsabilidad.

### ENMIENDA NÚM. 26

#### FIRMANTE:

**Marta Sorlí Fresquet**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al artículo 1, punto tercero (nuevo punto cuarto)

De adición.

**«En caso de las familias monoparentales, dichos permisos podrán tomarse acumuladamente por la persona progenitora o designar una tercera persona que pueda acogerse al derecho que se reconocería al otro/a progenitor/a, si lo hubiera.»**

### JUSTIFICACIÓN

La realidad monomarental no está reconocida en el texto quedando circunscrita la modificación de permisos a las familias biparentales.

### ENMIENDA NÚM. 27

#### FIRMANTE:

**Marta Sorlí Fresquet**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al artículo 1, apartado tercero

De supresión.

~~«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.» Se excluye de dicho cómputo, las dos semanas posteriores al nacimiento del/de la hijo/a de suspensión obligatoria.~~

~~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.»~~

### JUSTIFICACIÓN

Es necesario contemplar las casuísticas específicas sin perjudicar los cuidados.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES  
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 254-4

12 de marzo de 2019

Pág. 15

ENMIENDA NÚM. 28

FIRMANTE:

Marta Sorlí Fresquet  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 1, punto tercero

De sustitución.

«48.5 En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), el periodo de suspensión del contrato de trabajo de cada progenitor/a tendrá una duración **de 52 semanas** en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples se incrementará 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~~ **52 semanas de suspensión, seis 8 serán obligatorias** y se disfrutarán a tiempo completo. Las otras ~~diez~~ **44** serán de disfrute voluntario y podrán tomarse a tiempo parcial previo acuerdo con la empresa. Los periodos disfrutados a tiempo parcial no serán compatibles con reducciones de jornada, siendo condición indispensable para dicho disfrute del permiso a tiempo parcial la permanencia en el puesto de trabajo durante el tiempo de la jornada que no corresponda al permiso pagado.»

JUSTIFICACIÓN

Se necesita reconocer la parte biológica de la maternidad además de fomentar la corresponsabilidad.

ENMIENDA NÚM. 29

FIRMANTE:

Marta Sorlí Fresquet  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 1, punto tercero

De sustitución y supresión.

«Las primeras ~~dos~~ **ocho** semanas de disfrute obligatorio deberán tomarse o bien inmediatamente a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Las ~~ocho~~ **44** semanas restantes deberán ser disfrutadas antes de que transcurran doce **36** meses **a partir del nacimiento bien inmediatamente de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.** Este periodo de ~~ocho~~ **44** semanas restantes podrá tomarse en un bloque a opción del trabajador o trabajadora; pudiendo fraccionarse solamente previo acuerdo de la empresa.» ~~Cuatro de ellas son de disfrute obligatorio y deberán utilizar se a tiempo completo.~~

JUSTIFICACIÓN

Se necesita reconocer la parte biológica de la maternidad además de fomentar la corresponsabilidad.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES  
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 254-4

12 de marzo de 2019

Pág. 16

ENMIENDA NÚM. 30

FIRMANTE:

Marta Sorlí Fresquet  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 1, punto tercero

De sustitución.

«De los periodos a los que se refieren los apartados 4 y 5, las diez ~~diez~~ **44** semanas de suspensión del contrato de trabajo podrán ~~disfrutarse~~ **utilizarse** en régimen de jornada completa. También podrán ~~disfrutarse~~ **utilizarse** 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 la utilización~~ de cualquier periodo a tiempo parcial, será condición indispensable que el trabajador o trabajadora se reincorpore al trabajo durante la parte de la jornada restante.»

JUSTIFICACIÓN

Se necesita reconocer la parte biológica de la maternidad además de fomentar la corresponsabilidad.

ENMIENDA NÚM. 31

FIRMANTE:

Marta Sorlí Fresquet  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 1, punto tercero

De adición.

«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 incapacidad laboral transitoria por embarazo y parto o, en su defecto,** 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 511 puesto anterior o a otro compatible con su estado.»

JUSTIFICACIÓN

Se necesita reconocer la parte biológica de la maternidad además de fomentar la corresponsabilidad.

ENMIENDA NÚM. 32

FIRMANTE:

Marta Sorlí Fresquet  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 1, punto cuarto sobre la disposición transitoria

De sustitución.



# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 254-4

12 de marzo de 2019

Pág. 17

1. Lo previsto en los apartados 4, 5, 6, y 8 del artículo 48, en la redacción dada por la presente Ley, se aplicará de forma gradual del siguiente modo:

«— En el caso de nacimiento, la madre biológica disfrutará completamente de los periodos de suspensión regulados en la presente ley desde su entrada en vigor **utilizará las 16 semanas establecidas hasta el momento, de las cuales 8 serán de utilización obligatorio y se utilizarán a tiempo completo, así como de la incapacidad laboral transitoria por embarazo y parto. Teniendo en cuenta los incrementos por supuestos especiales en casos de parto múltiple y discapacidad.**

— En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento la madre utilizará de las 16 semanas establecidas hasta el momento, de las cuales 8 serán de utilización obligatorio y se utilizarán a tiempo completo.

— En el caso de la otra persona beneficiaria del permiso por crianza, utilizarán las 8 semanas obligatorias y a tiempo completo a la entrada en vigor de esta ley. Las semanas restantes hasta la completa equiparación se aumentarán a razón de una semana al mes en los ocho meses siguientes a la aprobación de esta ley. Dicho aumento será aplicable a la persona de apoyo o acumulable en caso de familia monomarental.

— Una vez equiparados ambos permisos estos se aumentarán a razón de 2 semanas al semestre, de manera simultánea, hasta alcanzar las 52 semanas por progenitor/a. Dicho aumento comenzará a aplicarse al mes siguiente del cumplimiento del calendario de equiparación.»

Texto original:

«— A partir de 1 de enero de 2017, en el caso de nacimiento, el/la otro/a progenitor/a contará con un periodo de suspensión total de seis semanas de disfrute obligatorio, de las cuales las dos primeras corresponden a las que deben tomarse antes de que transcurran dos semanas a partir del nacimiento y las otras cuatro se regulan como las catorce semanas restantes del artículo 48.4. La madre biológica podrá ceder al otro/a progenitor/a un periodo de hasta seis semanas de su periodo de suspensión, que se regularán de acuerdo a lo establecido para las catorce semanas restantes del artículo 48.4.

— A partir de 1 de enero de 2017, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción acogimiento, cada progenitor/a disfrutará de un periodo de suspensión de seis semanas de disfrute obligatorio de las cuales las dos primeras corresponden a las que deben 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, y las otras cuatro se regulan como las catorce semanas restantes del artículo 48.5. Adicionalmente ambos progenitores/as podrán disfrutar de manera compartida de un periodo de diez semanas, que se regularán de acuerdo a lo establecido para las catorce semanas restantes del artículo 48.5.

— A partir de 1 de enero de 2018, en caso de nacimiento, el/la otro/a progenitor/a contará con un periodo de suspensión total de ocho semanas, de las cuales seis semanas son de disfrute obligatorio. De estas ocho semanas, las dos primeras corresponden a las que deben tomarse antes de que transcurran dos semanas a partir del nacimiento y las otras seis se regulan como las catorce semanas restantes del artículo 48.4. La madre biológica podrá ceder al otro/a progenitor/a un periodo de hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión, que se regularán de acuerdo a lo establecido para las catorce semanas restantes del artículo 48.4.

— A partir de 1 de enero de 2018, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción acogimiento, cada progenitor/a disfrutará de un periodo de suspensión de ocho semanas, de las cuales seis semanas son de disfrute obligatorio. De estas ocho semanas, las dos primeras corresponden a las que deben 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, y las otras seis se regulan como las catorce semanas restantes del artículo 48.5. Adicionalmente, ambos progenitores/as podrán disfrutar de manera compartida de un periodo de ocho semanas, que se regularán de acuerdo a lo establecido para las catorce semanas restantes del artículo 48.5.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

— A partir de 1 de enero de 2019, en el caso de nacimiento, el/la otro/a progenitor/a contará con un periodo de suspensión total de diez semanas, de las cuales seis obligatorias. De estas diez semanas, las dos primeras corresponden a las que deben tomarse antes de que transcurran dos semanas a partir del nacimiento y las otras ocho se regulan como las catorce semanas restantes del artículo 48.4. La madre biológica podrá ceder al otro/a progenitor/a un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión, que se regularán de acuerdo a lo establecido para las catorce semanas restantes del artículo 48.4.

— A partir de 1 de enero de 2019, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción acogimiento, cada progenitor/a disfrutará de un periodo de suspensión de diez semanas, de las cuales seis semanas son de disfrute obligatorio. De estas diez semanas, las dos primeras corresponden a las que deben 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, y las otras ocho se regulan como las catorce semanas restantes del artículo 48.4. Adicionalmente, ambos progenitores/as podrán disfrutar de manera compartida de un periodo de seis semanas, que se regularán de acuerdo a lo establecido para las catorce semanas restantes del artículo 48.4.

— A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el/la otro/a progenitor/a contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales seis semanas son de disfrute obligatorio. De estas doce semanas, las dos primeras corresponden a las que deben tomarse antes de que transcurran dos semanas a partir del nacimiento y las otras diez se regulan como las catorce semanas restantes del artículo 48.4.

— A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor/a disfrutará de un periodo de suspensión de doce semanas, de las cuales seis semanas son de disfrute obligatorio. De estas doce semanas, las dos primeras corresponden a las que deben 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, y las otras diez se regulan como las catorce semanas restantes del artículo 48.4. Adicionalmente ambos progenitores/as podrán disfrutar de manera compartida de un periodo de cuatro semanas, que se regularán de acuerdo a lo establecido para las catorce semanas restantes del artículo 48.5.

— A partir de 1 de enero de 2021, en el caso de nacimiento, el/la otro/a progenitor/a contará con un periodo de suspensión total de catorce semanas, de las cuales seis semanas son de disfrute obligatorio. De estas catorce semanas, las dos primeras corresponden a las que deben tomarse antes de que transcurran dos semanas a partir del nacimiento y las otras doce se regulan como las catorce semanas restantes del artículo 48.4.

— A partir de 1 de enero de 2021, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor/a disfrutará de un periodo de suspensión de catorce semanas, de las cuales seis semanas son de disfrute obligatorio. De estas catorce semanas, las dos primeras corresponden a las que deben 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, y las otras doce se regulan como las catorce semanas restantes del artículo 48.5. Adicionalmente ambos progenitores/as podrán disfrutar de manera compartida de un periodo de dos semanas, que se regularán de acuerdo a lo establecido para las catorce semanas restantes del artículo 48.5.

— A partir de 1 de enero de 2022, cada progenitor/a disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en la presente ley.»

### JUSTIFICACIÓN

Es necesaria una equiparación más rápida para que la corresponsabilidad sea una realidad inmediata. También para comenzar, cuanto antes, con la ampliación de los permisos por crianza.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 254-4

12 de marzo de 2019

Pág. 19

### ENMIENDA NÚM. 33

FIRMANTE:

**Marta Sorlí Fresquet**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 1, punto cuarto. 2

De adición.

«2. En tanto no se produzca la total equiparación en los períodos de suspensión de ambos progenitores/as, y en el periodo de aplicación paulatina, el nuevo sistema se aplicará con las siguientes particularidades:

— **Las condiciones actuales de cesión se mantendrán para aquellas semanas de diferencia entre permisos. Nunca pudiendo ser transferibles las 8 semanas de uso obligatorio.»**

#### JUSTIFICACIÓN

Es necesaria una equiparación más rápida para que la corresponsabilidad sea una realidad inmediata. También para comenzar, cuanto antes, con la ampliación de los permisos por crianza.

### ENMIENDA NÚM. 34

FIRMANTE:

**Marta Sorlí Fresquet**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 1, punto cuarto. 2

De sustitución, adición y supresión.

«— En caso de fallecimiento ~~de la madre biológica~~ **de un/a de los progenitores**, con independencia de que este/a realizara o no algún trabajo, ~~el/la otro/a progenitor/a tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio~~ **consideración de familia monoparental.**

— **En caso de fallecimiento del/la progenitor/a en una familia monoparental o de ambos progenitores/as, tendrá derecho a utilizar los permisos reconocidos en esta ley quien ostente la tutela legal.**

— En caso de nacimiento de hijo/a, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre biológica, al iniciarse el periodo de suspensión, podrá optar por que el otro progenitor ~~disfrute de una parte determinada del periodo~~ **utilice el periodo** de suspensión **no obligatorio** posterior al nacimiento, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre ~~dentro de los límites de cesión establecidos para cada año del periodo transitorio.~~

— En el caso de nacimiento, el otro progenitor/a podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

— En el caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el/la otro/a progenitor/a tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.

— En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 254-4

12 de marzo de 2019

Pág. 20

suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán ~~disfrutarlo~~ **utilizar** lo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de ~~disfrute~~ **utilización** compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán utilizar se en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.»

### JUSTIFICACIÓN

Adoptar las condiciones a la ampliación de permisos así como al calendario de implementación propuesta.

### ENMIENDA NÚM. 35

#### FIRMANTE:

**Marta Sorlí Fresquet**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 1, punto tercero

De sustitución.

«Las ~~cuatro~~ **44** semanas restantes deberán ser ~~disfrutadas~~ **utilizadas** antes de que transcurran ~~de~~ **36** meses a partir bien inmediatamente de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.»

### JUSTIFICACIÓN

Adoptar las condiciones a la ampliación de permisos así como al calendario de implementación propuesta.

### ENMIENDA NÚM. 36

#### FIRMANTE:

**Marta Sorlí Fresquet**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 2, punto a)

De sustitución, adición y supresión.

«Permiso por ~~nacimiento de hijo/a~~ **crianza**: Tendrá una duración de ~~dieciséis~~ **52** semanas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del/de la hijo/a y, por cada hijo/a a partir del/de la segundo/a, en los supuestos de nacimiento múltiple.

En el supuesto de fallecimiento del/de la hijo/a, el permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las ~~seis~~ **ocho** semanas de suspensión obligatoria, el/la progenitor/a solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

De las ~~dieciséis~~ **52** semanas de suspensión, ~~seis~~ **ocho** serán obligatorias y se disfrutarán a tiempo completo. Las otras ~~diez~~ **44** serán de disfrute voluntario y podrán tomarse a tiempo parcial cuando las necesidades del servicio lo permitan y en los términos que reglamentariamente se determinen. En todo caso, los periodos disfrutados a tiempo parcial no serán compatibles con reducciones de jornada, siendo condición indispensable para dicho disfrute del permiso a tiempo

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 254-4

12 de marzo de 2019

Pág. 21

parcial la permanencia en el puesto de trabajo durante el tiempo de la jornada que no corresponda al permiso pagado.

~~Las primeras dos de las semanas de disfrute obligatorio deberán tomarse inmediatamente después del nacimiento del/de la hijo/a. Las primeras ocho semanas del permiso de crianza inicial, de disfrute obligatorio, deberán tomarse inmediatamente después del nacimiento del/de la hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. En el caso de la madre que haya estado embarazada y haya dado a luz, el permiso de crianza inicial comenzará a partir de la finalización del periodo por incapacidad laboral transitoria derivada del embarazo y parto. Las primeras dos~~ **Las 44** semanas deberán ser ~~disfrutadas~~ **utilizadas** antes de que transcurran doce **36** meses a partir del nacimiento. Este periodo de ~~cuarenta y cuatro~~ **44** semanas restantes podrá tomarse en un bloque; pudiendo fraccionarse solamente cuando las necesidades del servicio lo permitan y en los términos que reglamentariamente se determinen. ~~Cuatro de ellas son de disfrute obligatorio y a tiempo completo.~~

~~La madre biológica podrá comenzar a disfrutar el periodo de suspensión hasta cuatro semanas antes del parto.~~

**El periodo de suspensión del permiso de crianza podrá comenzar a utilizar hasta cuatro semanas antes del nacimiento del/de la hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. Dicho periodo podrá interrumpirse por incapacidad laboral transitoria derivada del embarazo y parto.**

En los casos de nacimiento prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el/la neonato/a deba permanecer hospitalizado/a a continuación del nacimiento, el período de permiso podrá computarse, a decisión de cada progenitor/a, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen ~~de dicho cómputo las dos semanas posteriores al nacimiento del/de la hijo/a, de suspensión obligatoria.~~

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

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

### JUSTIFICACIÓN

Adoptar las condiciones a la ampliación de permisos así como al calendario de implementación propuesta y supone una mejora de lenguaje inclusivo.

### ENMIENDA NÚM. 37

#### FIRMANTE:

**Marta Sorlí Fresquet**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al artículo 2, punto b)

De sustitución y supresión.

«b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: Tendrá una duración de ~~dieciséis~~ **52** 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/de la segundo/a, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

~~De las dieciséis~~ **52** semanas de suspensión, ~~seis~~ **8** serán **obligatorias**. Las otras ~~diez~~ **44** serán de disfrute voluntario y podrán tomarse a tiempo parcial cuando las necesidades del servicio lo permitan y en los términos que reglamentariamente se determinen. En todo caso, los periodos ~~disfrutados~~ **utilizados** a tiempo parcial no serán compatibles con reducciones de jornada, siendo

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES  
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 254-4

12 de marzo de 2019

Pág. 22

condición indispensable para ~~el disfrute~~ **dicha utilización** del permiso a tiempo parcial la permanencia en el puesto de trabajo durante el tiempo de la jornada que no corresponda al permiso pagado.

Las primeras dos **ocho** semanas de disfrute obligatorio deberán tomarse ~~inmediatamente después del nacimiento del/de la hijo/a. Las catorce semanas restantes deberán ser disfrutadas antes de que transcurran doce meses a partir del nacimiento~~ **bien inmediatamente a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.** Este periodo de catorce **44** semanas restantes podrá tomarse en un bloque; pudiendo fraccionarse solamente cuando las necesidades del servicio lo permitan y en los términos que reglamentariamente se determinen.» ~~Cuatro de ellas son de disfrute obligatorio y a tiempo completo.»~~

JUSTIFICACIÓN

Dieciséis semanas son del todo insuficientes, la modificación de los permisos de crianza después de décadas de inmovilismo al respecto requieren de más ambición.

ENMIENDA NÚM. 38

FIRMANTE:

**Marta Sorlí Fresquet**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 2, punto b)

De sustitución.

«Durante ~~el disfrute~~ **la utilización** de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 39

FIRMANTE:

**Marta Sorlí Fresquet**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 2, punto c)

De sustitución.

«Los/as funcionarios/as que hayan hecho uso del permiso por ~~nacimiento de hijo/a~~ **crianza**, 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 a los que ostentaban previo 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.»

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 254-4

12 de marzo de 2019

Pág. 23

### JUSTIFICACIÓN

Mejora de lenguaje inclusivo.

### ENMIENDA NÚM. 40

#### FIRMANTE:

**Marta Sorlí Fresquet**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 2, apartado segundo, punto 1

De sustitución.

«1. Lo previsto en los apartados a), b) y c) del artículo 49, en la redacción dada por la presente ley, se aplicará de forma gradual del siguiente modo:

— En el caso de nacimiento, la madre biológica disfrutará completamente de los periodos de permiso regulados en la presente ley, desde su entrada en vigor **utilizará las 16 semanas establecidas hasta el momento, de las cuales 8 serán de disfrute obligatorio y se utilizarán a tiempo completo, así como de la incapacidad laboral transitoria por embarazo y parto. Teniendo en cuenta los incrementos por supuestos especiales en casos de parto múltiple y discapacidad.**

— A partir de 1 de enero de 2017, en el caso de nacimiento, el/la otro/a progenitor/a contará con un periodo total de permiso por nacimiento de hijo/a de seis semanas de disfrute obligatorio, de las cuales las dos primeras corresponden a las que deben tomarse antes de que transcurran dos semanas a partir del nacimiento y las otras cuatro se regulan como las catorce semanas restantes del artículo 49.a). La madre biológica podrá ceder al otro/a progenitor/a un periodo de hasta seis semanas de su periodo de permiso, que se regularán de acuerdo a lo establecido para las catorce semanas restantes del artículo 49.a):

— A partir de 1 de enero de 2017, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor/a utilizará de un periodo de permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento de seis semanas de disfrute obligatorio de las cuales las dos primeras corresponden a las que deben 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, y las otras cuatro se regulan como las catorce semanas restantes del artículo 49.b). Adicionalmente ambos progenitores/as podrán utilizar de manera compartida de un periodo de permiso diez semanas, que se regularán de acuerdo a lo establecido para las catorce semanas restantes del artículo 49.b):

— A partir de 1 de enero de 2018, en caso de nacimiento, el/la otro/a progenitor/a contará con un periodo de permiso total por nacimiento de hijo/a de ocho semanas, de las cuales seis semanas son de disfrute obligatorio. De estas ocho semanas, las dos primeras corresponden a las que deben tomarse antes de que transcurran dos semanas a partir del nacimiento y las otras seis se regulan como las catorce semanas restantes del artículo 49.a). La madre biológica podrá ceder al otro/a progenitor/a un periodo de hasta cuatro semanas de su periodo de permiso, que se regularán de acuerdo a lo establecido para las catorce semanas restantes del artículo 49.a):

— A partir de 1 de enero de 2018, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor/a utilizará de un periodo de permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento de ocho semanas, de las cuales seis semanas son de disfrute obligatorio. De estas ocho semanas, las dos primeras corresponden a las que deben 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, y las otras seis se regulan como las catorce semanas restantes del artículo 49.b). Adicionalmente, ambos progenitores/as podrán utilizar de

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

manera compartida de un periodo de permiso de ocho semanas, que se regularán de acuerdo a lo establecido para las catorce semanas restantes del artículo 49.b):

— A partir de 1 de enero de 2019, en el caso de nacimiento, el/la otro/a progenitor/a contará con un periodo de permiso total por nacimiento de hijo/a de diez semanas, de las cuales seis semanas son de disfrute obligatorio. De estas diez semanas, las dos primeras corresponden a las que deben tomarse antes de que transcurran dos semanas a partir del nacimiento y las otras ocho se regulan como las catorce semanas restantes del artículo 49.a). La madre biológica podrá ceder al otro/a progenitor/a un periodo de hasta dos semanas de su periodo de permiso, que se regularán de acuerdo a lo establecido para las catorce semanas restantes del artículo 49.a):

— A partir de 1 de enero de 2019, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor/a utilizará de un periodo de permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento de diez semanas, de las cuales seis semanas son de disfrute obligatorio. De estas diez semanas, las dos primeras corresponden a las que deben 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, y las otras ocho se regulan como las catorce semanas restantes del artículo 49.b):

Adicionalmente, ambos progenitores/as podrán utilizar de manera compartida de un periodo de permiso de seis semanas, que se regularán de acuerdo a lo establecido para las catorce semanas restantes del artículo 49.b):

— A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el/la otro/a progenitor/a contará con un periodo de permiso total por nacimiento de hijo/a de doce semanas, de las cuales seis semanas son de disfrute obligatorio. De estas doce semanas, las dos primeras corresponden a las que deben tomarse antes de que transcurran dos semanas a partir del nacimiento y las otras diez se regulan como las catorce semanas restantes del artículo 49.a):

— A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor/a utilizará de un periodo de permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento de doce semanas, de las cuales seis semanas son de disfrute obligatorio. De estas doce semanas, las dos primeras corresponden a las que deben 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, y las otras diez se regulan como las catorce semanas restantes del artículo 49.b). Adicionalmente ambos progenitores/as podrán utilizar de manera compartida de un periodo de permiso de cuatro semanas, que se regularán de acuerdo a lo establecido para las catorce semanas restantes del artículo 49.b):

— A partir de 1 de enero de 2021, en el caso de nacimiento, el/la otro/a progenitor/a contará con un periodo de permiso total por nacimiento de hijo/a de catorce semanas, de las cuales seis semanas son de disfrute obligatorio. De estas catorce semanas, las dos primeras corresponden a las que deben tomarse antes de que transcurran dos semanas a partir del nacimiento y las otras doce se regulan como las catorce semanas restantes del artículo 49.a):

— A partir de 1 de enero de 2021, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor/a utilizará de un periodo de permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento de catorce semanas, de las cuales seis semanas son de disfrute obligatorio. De estas catorce semanas, las dos primeras corresponden a las que deben 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, y las otras doce se regulan como las catorce semanas restantes del artículo 49.b). Adicionalmente ambos progenitores/as podrán utilizar de manera compartida de un periodo de permiso de dos semanas, que se regularán de acuerdo a lo establecido para las catorce semanas restantes del artículo 49.b):

— A partir de 1 de enero de 2022, cada progenitor/a utilizará de igual periodo de permiso, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en la presente Ley:

— **En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento la madre utilizará de las 16 semanas establecidas hasta el momento, de las cuales 8 serán de disfrute obligatorio y se utilizarán a tiempo completo.**

— **En el caso de la otra persona beneficiaria del permiso por crianza, utilizaran de las 8 semanas obligatorias y a tiempo completo a la entrada en vigor de esta ley. Las semanas restantes hasta la completa equiparación se aumentarán a razón de una semana al mes en**



# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 254-4

12 de marzo de 2019

Pág. 25

los ocho meses siguientes a la aprobación de esta ley. Dicho aumento será aplicable a la persona de apoyo o acumulable en el caso de la familia monoparental.

— Una vez equiparados ambos permisos estos se aumentarán a razón de 2 semanas al semestre, de manera simultánea, hasta alcanzar las 52 semanas por progenitor/a. Dicho aumento comenzará a aplicarse el mes siguiente del cumplimiento del calendario de equiparación.»

### JUSTIFICACIÓN

Es necesaria una equiparación más rápida para que la corresponsabilidad sea una realidad inmediata. También para comenzar, cuanto antes, con la ampliación de los permisos por crianza.

### ENMIENDA NÚM. 41

#### FIRMANTE:

**Marta Sorlí Fresquet**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 2, apartado segundo, punto 2

De adición, sustitución y supresión.

«2. En tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores/as, y en el periodo de aplicación paulatina, el nuevo sistema se aplicará con las siguientes particularidades:

— **Las condiciones actuales de cesión se mantendrán para aquellas semanas de diferencia entre permisos. Nunca pudiendo ser transferibles las 8 semanas de uso obligatorio.**

— En caso de fallecimiento de ~~la madre biológica de un/a de los progenitores~~, con independencia de que este/a realizara o no algún trabajo, ~~el/la otro/a progenitor/a tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio~~ **consideración de familia monoparental.**

— **En caso de fallecimiento del/la progenitor/a en una familia monoparental o de ambos progenitores/as, tendrá derecho a utilizar los permisos reconocidos en esta ley quien ostente la tutela legal.**

— En el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre biológica, al iniciarse el periodo de suspensión, podrá optar por que el otro progenitor ~~disfrute~~ **utilice** el periodo de suspensión **no obligatorio** posterior al nacimiento bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. ~~dentro de los límites de cesión establecidos para cada año del periodo transitorio.~~

— En el caso de nacimiento, el otro progenitor/a podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

— En el caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el/la otro/a progenitor/a tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.

— En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán ~~disfrutarse~~ **utilizarlo** de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de utilización compartido establecidos para cada año del período transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán ~~disfrutarse~~ **utilizarse** en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, si las necesidades del servicio lo permiten y en los términos que reglamentariamente se determinen.»

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 254-4

12 de marzo de 2019

Pág. 26

### JUSTIFICACIÓN

Adoptar las condiciones a la ampliación de permisos así como al calendario de implementación propuesta y supone una mejora de lenguaje inclusivo.

### ENMIENDA NÚM. 42

#### FIRMANTE:

**Marta Sorlí Fresquet**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al «Artículo 177. Situaciones protegidas». Capítulo VI, Sección 1.ª Supuesto general

De sustitución.

«A efectos de la prestación ~~parental~~ **de crianza** 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~~ **de crianza** que por tales situaciones se ~~disfruten~~ **utilicen**, 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.»

### JUSTIFICACIÓN

Mejora del lenguaje inclusivo.

### ENMIENDA NÚM. 43

#### FIRMANTE:

**Marta Sorlí Fresquet**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al «Artículo 178. Beneficiarios/as». Capítulo VI, Sección 1.ª Supuesto general

De sustitución.

«1. Serán beneficiarios/as de la prestación parental las personas incluidas en este Régimen General, cualquiera que sea su sexo, que ~~disfruten~~ **utilicen** de los permisos ~~parentales~~ **de crianza** 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 la 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/de la 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~~ **de crianza**

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 254-4

12 de marzo de 2019

Pág. 27

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 la trabajadora tiene cumplidos veintiséis años de edad en la fecha del nacimiento del/de la 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~~ **de crianza** 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~~ **de crianza** inicial, tomándose como referente el momento del nacimiento del/de la 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~~ **de crianza** 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.»

### JUSTIFICACIÓN

Mejora del lenguaje inclusivo.

### ENMIENDA NÚM. 44

#### FIRMANTE:

**Marta Sorlí Fresquet**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al «Artículo 179. Prestación económica». Capítulo VI, Sección 1.<sup>a</sup> Supuesto general

De sustitución.

«1. La prestación económica por maternidad/paternidad (~~parental~~) **de crianza** 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~~ **de crianza** inicial.

Si posteriormente se comprobase que la base de cotización por contingencias comunes del mes inmediatamente anterior al de inicio del permiso ~~parental~~ **de crianza** 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.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES  
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 254-4

12 de marzo de 2019

Pág. 28

JUSTIFICACIÓN

Mejora del lenguaje inclusivo.

---

ENMIENDA NÚM. 45

FIRMANTE:

**Marta Sorlí Fresquet**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 180. Capítulo VI, Sección 1.ª Supuesto general

De sustitución.

«**Artículo 180.** Pérdida o suspensión del derecho al subsidio por maternidad/paternidad (~~parental~~)  
**de crianza.**

El derecho al subsidio por maternidad/paternidad (~~parental~~) **de crianza** 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.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora del lenguaje inclusivo.

---

ENMIENDA NÚM. 46

FIRMANTE:

**Marta Sorlí Fresquet**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

«A la fine» del artículo 180. Capítulo VI, Sección 1.ª Supuesto general

De adición.

«**También será denegado, anulado o suspendido en aquellos casos acreditados de violencia de género en que se estime peligrosidad para el hijo/a o el/la progenitor/a haya sido privado o suspendido de la patria potestad.**

**Nunca será susceptible de denegación, anulación o suspensión la incapacidad laboral transitoria por embarazo y parto.»**

JUSTIFICACIÓN

Es necesario contemplar las casuista específicas sin perjudicar los cuidados.

---

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES  
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 254-4

12 de marzo de 2019

Pág. 29

ENMIENDA NÚM. 47

FIRMANTE:

**Marta Sorlí Fresquet**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 181. Capítulo VI, Sección 2.ª Supuesto especial

De sustitución.

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

JUSTIFICACIÓN

Mejora del lenguaje inclusivo.

ENMIENDA NÚM. 48

FIRMANTE:

**Marta Sorlí Fresquet**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 182. Capítulo VI, Sección 2.ª Supuesto especial

De sustitución.

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

JUSTIFICACIÓN

Mejora del lenguaje inclusivo.

ENMIENDA NÚM. 49

FIRMANTE:

**Marta Sorlí Fresquet**  
(Grupo Parlamentario Mixto)

Al artículo 182. Capítulo VI, Sección 2.ª Supuesto especial

De sustitución.

«2. La cuantía de la prestación será igual al 100 por ciento ~~del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM)~~ **del SMI** 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.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES  
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 254-4

12 de marzo de 2019

Pág. 30

JUSTIFICACIÓN

El IPREM es una cuantía insuficiente que no protege de la pobreza infantil ni familiar y que mantiene desigualdades sociales.

ENMIENDA NÚM. 50

FIRMANTE:

**Marta Sorlí Fresquet**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

«A la fine» del artículo 182. Capítulo VI, Sección 2.<sup>a</sup> Supuesto especial

De adición.

«3. La duración de la prestación será de ~~cuarenta y dos~~ **136** días naturales a contar desde el nacimiento del/de la hijo/a, pudiendo denegarse, anularse o suspenderse el derecho por las mismas causas establecidas en el artículo 180. **Pudiendo acumularse dos periodos en los casos de familia monoparental.**»

JUSTIFICACIÓN

Para un aumento en la misma proporción que los permisos de supuestos generales.

ENMIENDA NÚM. 51

FIRMANTE:

**Marta Sorlí Fresquet**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al apartado b), punto 3 del artículo 182. Capítulo VI, Sección 2.<sup>a</sup> Supuesto especial

De supresión.

«~~b) Nacimiento de hijo/a en una familia monoparental, entendiéndose por tal la constituida por un solo progenitor con el que convive el/la hijo/a nacido y que constituye el sustentador único de la familia.~~»

JUSTIFICACIÓN

En concordancia con las enmiendas anteriores

ENMIENDA NÚM. 52

FIRMANTE:

**Marta Sorlí Fresquet**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

Al artículo 4. Sensibilización, seguimiento y evaluación

De supresión.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 254-4

12 de marzo de 2019

Pág. 31

«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~~ **corresponsabilidad.**»

### JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

### ENMIENDA NÚM. 53

#### FIRMANTE:

**Marta Sorlí Fresquet**  
**(Grupo Parlamentario Mixto)**

A la «Disposición adicional primera. Plan de universalización del derecho a plaza en escuela infantil a la finalización de los permisos»

De supresión.

«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~~ **de crianza**, asequible económicamente para todos los niveles de ingresos personales de cada uno de los/as progenitores/as y con horarios suficientes.»

### JUSTIFICACIÓN

Mejora del lenguaje inclusivo.

A la Mesa de la Comisión de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

El Grupo Parlamentario Ciudadanos, al amparo de lo dispuesto en los artículos 194 y siguientes del vigente Reglamento de la Cámara, presenta las siguientes enmiendas a la Proposición de Ley relativa a la reforma del sistema de permisos y prestaciones para el cuidado y atención de menores por parte de sus progenitores/as, en casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, del Grupo Parlamentario Confederado de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.

Palacio del Congreso de los Diputados, 26 de febrero de 2019.—**Miguel Ángel Gutiérrez Vivas**, Portavoz del Grupo Parlamentario Ciudadanos.

### ENMIENDA NÚM. 54

#### FIRMANTE:

**Grupo Parlamentario Ciudadanos**

Al artículo uno, tercero

De modificación.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Texto que se propone:

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

**“4. En el supuesto de maternidad o paternidad por nacimiento de hijo, la suspensión tendrá una duración de diez semanas para cada progenitor, ampliables en dos semanas más para cada uno de ellos en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. Adicionalmente, ambos progenitores dispondrán de diez semanas más de suspensión, que podrán distribuir libremente entre ellos, en los términos que acuerden.**

En caso de desacuerdo o en defecto del mismo, el número de semanas de las que podrá disfrutar cada progenitor será de cinco. En el supuesto de familia mono parental, el único progenitor podrá hacer uso de estas diez semanas adicionales.

En el supuesto de familia monoparental, la suspensión del único progenitor tendrá una duración de treinta semanas, ampliables en dos semanas más para cada uno de ellos en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple.

El periodo de suspensión al que tenga derecho cada progenitor se distribuirá a opción de los interesados durante los doce meses siguientes a partir del nacimiento del hijo, y podrá disfrutarse de forma simultánea o sucesiva entre ambos progenitores y de manera ininterrumpida, salvo que el trabajador acuerde con el empresario su disfrute fraccionado. No obstante, en el caso de la madre, las primeras seis semanas de suspensión deberán disfrutarse inmediatamente después del nacimiento del hijo y siempre de manera ininterrumpida.

En todo caso, el trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, con independencia de que este realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión que correspondiese al primero, tanto inicial como compartido, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que, en su caso, la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, sin perjuicio de la posibilidad de los progenitores de reincorporarse a su puesto de trabajo previo acuerdo con la empresa, en cualquier momento o, en el caso de la madre, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio inmediatamente posteriores al parto.

En caso de que uno de los progenitores no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido al primero, lo que será compatible con el ejercicio del período de suspensión, tanto inicial como compartido, que le correspondiese por derecho. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión de cada progenitor se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado y hasta la fecha del alta hospitalaria, con un máximo de trece semanas adicionales para cada uno de ellos. Durante el disfrute de este período de suspensión, el trabajador mantendrá el derecho a participar en las acciones de formación profesional para el empleo que organice la empresa.

**5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, tanto temporal como permanente, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de diez semanas para cada adoptante, guardador con fines de adopción o acogimiento, ampliables en dos semanas más para cada uno de ellos en el supuesto de discapacidad del menor y, por cada menor a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción a acogimiento múltiples. Adicionalmente, ambos adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores dispondrán de diez semanas más de suspensión, que podrán distribuir libremente entre ellos.**



# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

En caso de desacuerdo o en defecto del mismo, cada adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor podrá disfrutar de cinco semanas adicionales. En el supuesto de familia monoparental, la suspensión del único adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor tendrá una duración de treinta semanas, ampliables en dos semanas más para cada uno de ellos en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El periodo de suspensión al que tenga derecho cada adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor se distribuirá a opción de los interesados en los doce meses siguientes a partir, bien de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión, y podrá disfrutarse de forma simultánea o sucesiva entre ambos adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores y de manera ininterrumpida, salvo que el trabajador acuerde con el empresario su disfrute fraccionado.

En todo caso, el trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores al país de origen del adoptado o acogido, 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. Con independencia del permiso previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el periodo de suspensión, por acuerdo de los interesados, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial para la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento. En los supuestos de acogimiento cuya duración sea inferior a un año, la suspensión tendrá una duración proporcional a la clasificación y plazo de duración de la medida que se precise en la resolución de acogida, con un mínimo de cuatro semanas, que se habrá de disfrutar a partir de la decisión administrativa de guarda. Esta reducción proporcional se aplicará sobre el cómputo total de semanas a las que cada acogedor tenga derecho. Durante el disfrute de este periodo de suspensión, el trabajador mantendrá el derecho a participar en las acciones de formación profesional para el empleo que organice la empresa.

6. Con la finalidad de promover la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos, cuando existan dos progenitores o adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores y siempre que ambos solicitasen el disfrute en su totalidad de los periodos a los que se refieren, respectivamente, los apartados 4 y 5 y ambos acordasen expresamente el reparto equitativo del periodo compartido de diez semanas adicionales previsto en ambos apartados, el periodo de suspensión se ampliará en dos semanas más para cada progenitor o adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor, que se computarán al inicio del periodo de suspensión a efectos de determinar su distribución y disfrute en los términos señalados en dichos apartados.

7. Los periodos a los que se refieren los apartados 4, 5 y 6 podrán disfrutarse, durante la totalidad o durante un número determinado de las semanas de descanso a las que se tenga derecho, en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados y en los términos que reglamentariamente se determinen.

El periodo durante el que se disfrute el permiso en régimen de jornada a tiempo parcial se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice, pudiendo disfrutarse, como máximo, dentro de los doce meses siguientes a partir del nacimiento del hijo o, según proceda, de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

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 maternidad biológica 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.»»

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Texto que se sustituye:

«Tercero. Se modifican los artículos 48.4, 48.5, 48.6, 48.7 y 48.8, quedando redactadas en los siguientes términos:

“48.4 En el supuesto de nacimiento de hijo/a, el periodo de suspensión del contrato de trabajo 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/de la hijo/a, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de suspensión obligatoria, el progenitor/a solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

De las dieciséis semanas de suspensión, seis serán de disfrute obligatorio y se disfrutarán a tiempo completo. Las otras diez serán de disfrute voluntario y podrán tomarse a tiempo parcial previo acuerdo con la empresa. Los periodos disfrutados a tiempo parcial no serán compatibles con reducciones de jornada, siendo condición indispensable para dicho disfrute del permiso a tiempo parcial la permanencia en el puesto de trabajo durante el tiempo de la jornada que no corresponda al permiso pagada.

Las primeras dos semanas, de disfrute obligatorio, deberán tomarse inmediatamente después del nacimiento del/de la hijo/a. Las catorce semanas restantes deberán ser disfrutadas antes de que transcurran doce meses a partir del nacimiento. Este periodo de catorce semanas restantes podrá tomarse en un bloque a opción del trabajador o trabajadora; pudiendo fraccionarse solamente previo acuerdo de la empresa. Cuatro de ellas son de disfrute obligatorio y a tiempo completo.

La madre biológica podrá comenzar a disfrutar el periodo de suspensión hasta cuatro semanas antes del parto.

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. Se excluyen de dicho cómputo las dos semanas posteriores al nacimiento del/de la hijo/a, de suspensión obligatoria.

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), el periodo de suspensión del contrato de trabajo 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. Las otras diez serán de disfrute voluntario y podrán tomarse a tiempo parcial previo acuerdo con la empresa. Los periodos disfrutados a tiempo parcial no serán compatibles con reducciones de jornada, siendo condición indispensable para dicho disfrute del permiso a tiempo parcial la permanencia en el puesto de trabajo durante el tiempo de la jornada que no corresponda al permiso pagado.

Las primeras dos de las semanas de disfrute obligatorio deberán tomarse o bien inmediatamente a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Las catorce semanas restantes deberán ser disfrutadas antes de que transcurran doce meses a partir del nacimiento. Este periodo de catorce semanas restantes podrá tomarse en un bloque a opción del trabajador o trabajadora; pudiendo fraccionarse solamente previo acuerdo de la empresa. Cuatro de ellas son de disfrute obligatorio y deberán disfrutarse a tiempo completo.

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

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 254-4

12 de marzo de 2019

Pág. 35

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/de la 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 diez semanas de suspensión del contrato de trabajo 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 restante.

48.7 Queda suprimido.

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.”»

### JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

### ENMIENDA NÚM. 55

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al artículo 1, cuarto

De modificación.

Texto que se propone:

«Cuarto. Se incorpora una nueva disposición transitoria:

“Disposición transitoria decimotercera. Normas transitorias sobre el incremento paulatino del periodo de suspensión del contrato de trabajo por los motivos previstos en el artículo 45.1.d) de la presente Ley.

**1. Lo previsto en los apartados del artículo 48, en la redacción dada por la presente Ley, se aplicará del siguiente modo:**

— A partir del 1 de enero de 2019, los progenitores dispondrán de siete semanas de permiso además de las diez semanas adicionales de suspensión, que podrán distribuir según lo recogido en el artículo 48.4.

— A partir de 1 de enero de 2019, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción acogimiento, cada progenitor/a disfrutará de un periodo de suspensión de siete semanas de permiso además de las diez semanas adicionales de suspensión, que podrán distribuir según lo recogido en el artículo 48.5.

— A partir de 1 de enero de 2020, los progenitores dispondrán de nueve semanas de permiso además de las diez semanas adicionales de suspensión, que podrán distribuir según lo recogido en el artículo 48.4.

— A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción acogimiento, cada progenitor/a disfrutará de un periodo de suspensión de nueve semanas

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

de permiso además de las diez semanas adicionales de suspensión, que podrán distribuir según lo recogido en el artículo 48.5.

— A partir del 1 de enero de 2021, los progenitores dispondrán de diez semanas de permiso además de las diez semanas adicionales de suspensión, que podrán distribuir según lo recogido en el artículo 48.4.

— A partir de 1 de enero de 2021, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción acogimiento, cada progenitor/a disfrutará de un periodo de suspensión de diez semanas de permiso además de las diez semanas adicionales de suspensión, que podrán distribuir según lo recogido en el artículo 48.5.”»

Texto que se sustituye:

«Cuarto. Se incorpora una nueva disposición transitoria:

“Disposición transitoria decimotercera. Normas transitorias sobre el incremento paulatino del periodo de suspensión del contrato de trabajo por los motivos previstos en el artículo 45.1.d) de la presente Ley.

1. Lo previsto en los apartados 4, 5, 6, y 8 del artículo 48, en la redacción dada por la presente Ley, se aplicará de forma gradual del siguiente modo:

— En el caso de nacimiento, la madre biológica disfrutará completamente de los periodos de suspensión regulados en la presente ley desde su entrada en vigor.

— A partir de 1 de enero de 2017, en el caso de nacimiento, el/la otro/a progenitor/a contará con un periodo de suspensión total de seis semanas de disfrute obligatorio, de las cuales las dos primeras corresponden a las que deben tomarse antes de que transcurran dos semanas a partir del nacimiento y las otras cuatro se regulan como las catorce semanas restantes del artículo 48.4. La madre biológica podrá ceder al otro/a progenitor/a un periodo de hasta seis semanas de su periodo de suspensión, que se regularán de acuerdo a lo establecido para las catorce semanas restantes del artículo 48.4.

— A partir de 1 de enero de 2017, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción acogimiento, cada progenitor/a disfrutará de un periodo de suspensión de seis semanas de disfrute obligatorio de las cuales las dos primeras corresponden a las que deben 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, y las otras cuatro se regulan como las catorce semanas restantes del artículo 48.5. Adicionalmente ambos progenitores/as podrán disfrutar de manera compartida de un periodo de diez semanas, que se regularán de acuerdo a lo establecido para las catorce semanas restantes del artículo 48.5.

— A partir de 1 de enero de 2018, en caso de nacimiento, el/la otro/a progenitor/a contará con un periodo de suspensión total de ocho semanas, de las cuales seis semanas son de disfrute obligatorio. De estas ocho semanas, las dos primeras corresponden a las que deben tomarse antes de que transcurran dos semanas a partir del nacimiento y las otras seis se regulan como las catorce semanas restantes del artículo 48.4. La madre biológica podrá ceder al otro/a progenitor/a un periodo de hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión, que se regularán de acuerdo a lo establecido para las catorce semanas restantes del artículo 48.4.

— A partir de 1 de enero de 2018, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción acogimiento, cada progenitor/a disfrutará de un periodo de suspensión de ocho semanas, de las cuales seis semanas son de disfrute obligatorio. De estas ocho semanas, las dos primeras corresponden a las que deben 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, y las otras seis se regulan como las catorce semanas restantes del artículo 48,5.

Adicionalmente, ambos progenitores/as podrán disfrutar de manera compartida de un periodo de ocho semanas, que se regularán de acuerdo a lo establecido para las catorce semanas restantes del artículo 48.5.

— A partir de 1 de enero de 2019, en el caso de nacimiento, el/la otro/a progenitor/a contará con un periodo de suspensión total de diez semanas, de las cuales seis obligatorias. De estas diez semanas, las dos primeras corresponden a las que deben tomarse antes de que transcurran dos

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

semanas a partir del nacimiento y las otras ocho se regulan como las catorce semanas restantes del artículo 48.4. La madre biológica podrá ceder al otro/a progenitor/a un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión, que se regularán de acuerdo a lo establecido para las catorce semanas restantes del artículo 48.4.

— A partir de 1 de enero de 2019, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción acogimiento, cada progenitor/a disfrutará de un periodo de suspensión de diez semanas, de las cuales seis semanas son de disfrute obligatorio. De estas diez semanas, las dos primeras corresponden a las que deben 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, y las otras ocho se regulan como las catorce semanas restantes del artículo 48.4. Adicionalmente, ambos progenitores/as podrán disfrutar de manera compartida de un periodo de seis semanas, que se regularán de acuerdo a lo establecido para las catorce semanas restantes del artículo 48.4.

— A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el/la otro/a progenitor/a contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales seis semanas son de disfrute obligatorio. De estas doce semanas, las dos primeras corresponden a las que deben tomarse antes de que transcurran dos semanas a partir del nacimiento y las otras diez se regulan como las catorce semanas restantes del artículo 48.4.

— A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor/a disfrutará de un periodo de suspensión de doce semanas, de las cuales seis semanas son de disfrute obligatorio. De estas doce semanas, las dos primeras corresponden a las que deben 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, y las otras diez se regulan como las catorce semanas restantes del artículo 48.4. Adicionalmente ambos progenitores/as podrán disfrutar de manera compartida de un periodo de cuatro semanas, que se regularán de acuerdo a lo establecido para las catorce semanas restantes del artículo 48.5.

— A partir de 1 de enero de 2021, en el caso de nacimiento, el/la otro/a progenitor/a contará con un periodo de suspensión total de catorce semanas, de las cuales seis semanas son de disfrute obligatorio. De estas catorce semanas, las dos primeras corresponden a las que deben tomarse antes de que transcurran dos semanas a partir del nacimiento y las otras doce se regulan como las catorce semanas restantes del artículo 48.4.

— A partir de 1 de enero de 2021, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor/a disfrutará de un periodo de suspensión de catorce semanas, de las cuales seis semanas son de disfrute obligatorio. De estas catorce semanas, las dos primeras corresponden a las que deben 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, y las otras doce se regulan como las catorce semanas restantes del artículo 48.5. Adicionalmente ambos progenitores/as podrán disfrutar de manera compartida de un periodo de dos semanas, que se regularán de acuerdo a lo establecido para las catorce semanas restantes del artículo 48.5.

— A partir de 1 de enero de 2022, cada progenitor/a disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en la presente ley.

2. En tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores/as, y en el periodo de aplicación paulatina, el nuevo sistema se aplicará con las siguientes particularidades:

— En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el/la otro/a progenitor/a tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.

— En caso de nacimiento de hijo/a, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre biológica, al iniciarse el periodo de suspensión, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada del periodo de suspensión posterior al nacimiento, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, dentro de los límites de cesión establecidos para cada año del periodo transitorio.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 254-4

12 de marzo de 2019

Pág. 38

— En el caso de nacimiento, el otro progenitor/a podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

— En el caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el/la otro/a progenitor/a tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.

— En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del período transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.»»

### JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 56

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al artículo 2, primera

De modificación.

Texto que se propone:

«Artículo 2. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

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

**“a) Permiso por maternidad o paternidad por nacimiento de hijo: tendrá una duración de diez semanas para cada progenitor, ampliables en dos semanas más para cada uno de ellos en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. Adicionalmente, ambos progenitores dispondrán de diez semanas más de permiso, que podrán distribuir libremente entre ellos. En caso de desacuerdo o en defecto del mismo, el número de semanas de las que podrá disfrutar cada progenitor será de cinco. En el supuesto de familia monoparental, el permiso del único progenitor tendrá una duración de treinta semanas, ampliables en dos semanas más para cada uno de ellos en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple.**

**El permiso al que tenga derecho cada progenitor se distribuirá a opción de los interesados durante los doce meses siguientes a partir del nacimiento del hijo, y podrá disfrutarse de forma simultánea o sucesiva entre ambos progenitores y de manera ininterrumpida o fraccionada. No obstante, en el caso de la madre, las primeras seis semanas de descanso deberán disfrutarse inmediatamente después del nacimiento del hijo y siempre de manera ininterrumpida. Este permiso podrá disfrutarse, durante la totalidad o durante un número determinado de las semanas de descanso a las que se tenga derecho, a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.**

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

El período durante el que se disfrute el permiso a tiempo parcial se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice, pudiendo disfrutarse, como máximo, dentro de los doce meses siguientes a partir del nacimiento del hijo. En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, con independencia de que este realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de lo parte que reste del período de descanso que correspondiese al primero, tanto inicial como compartido, computado desde la fecha del parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, sin perjuicio de la posibilidad de los progenitores de reincorporarse a su puesto de trabajo, en cualquier momento o, en el caso de la madre, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio inmediatamente posteriores al parto.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de descanso de cada progenitor se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado y hasta la fecha del alta hospitalaria, con un máximo de trece semanas adicionales para cada uno de ellos. 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 diez semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple. Adicionalmente, ambos adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores dispondrán de diez semanas más de suspensión, que podrán distribuir libremente entre ellos, en los términos que acuerden. En caso de desacuerdo o en defecto del mismo, cada adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor podrá disfrutar de cinco semanas adicionales. En el supuesto de familia monoparental, el permiso del único adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor tendrá una duración de treinta semanas, ampliables en dos semanas más para cada uno de ellos en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple.

El permiso al que tenga derecho cada adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor se distribuirá a opción de los interesados en los doce meses siguientes a partir, bien de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de descanso, y podrá disfrutarse de forma simultánea o sucesiva entre ambos adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores y de manera ininterrumpida o fraccionada. Este permiso podrá disfrutarse, durante la totalidad o durante un número determinado de las semanas de descanso a las que se tenga derecho, a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

El período durante el que se disfrute el permiso a tiempo parcial se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice, pudiendo disfrutarse, como máximo, dentro de los doce meses siguientes a la fecha de inicio de efectos del permiso en los términos previstos en el párrafo anterior. Si fuera necesario el desplazamiento previo de los adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores al país de origen del adoptado o acogido, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas. Con independencia del permiso 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.

En los supuestos de acogimiento cuya duración sea inferior a un año, el permiso tendrá una duración proporcional a la clasificación y plazo de duración de la medida que se precise en la resolución de acogida, con un mínimo de cuatro semanas, que se habrá de disfrutar o

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

partir de la decisión administrativa de guarda. Esta reducción proporcional se aplicará sobre el cómputo total de semanas a las que cada acogedor tenga derecho. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

c) **Bonus por corresponsabilidad parental:** con la finalidad de promover la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos, cuando existan dos progenitores o adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores y siempre ambos solicitasen el disfrute en su totalidad de los períodos a los que se refieren, respectivamente, las letras a) y b) y acordasen expresamente el reparto equitativo del período compartido de diez semanas adicionales prevista en ambos apartados, el período de descanso se ampliará en dos semanas más para cada progenitor o adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor, que se computarán al inicio del permiso a efectos de determinar su distribución y disfrute en los términos señalados en dichos apartados.”»

Texto que se sustituye:

«Artículo 2. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

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

“Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para fas víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

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

En el supuesto de fallecimiento del/de la hijo/a, el permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de suspensión obligatoria, el/la progenitor/a solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

De las dieciséis semanas de suspensión, seis serán obligatorias y se disfrutarán a tiempo completo. Las otras diez serán de disfrute voluntario y podrán tomarse a tiempo parcial cuando las necesidades del servicio lo permitan y en los términos que reglamentariamente se determinen. En todo caso, los periodos disfrutados a tiempo parcial no serán compatibles con reducciones de jornada, siendo condición indispensable para dicho disfrute del permiso a tiempo parcial la permanencia en el puesto de trabajo durante el tiempo de la jornada que no corresponda al permiso pagado.

Las primeras dos de las semanas de disfrute obligatorio deberán tomarse inmediatamente después del nacimiento del/de la hijo/a. Las catorce semanas restantes deberán ser disfrutadas antes de que transcurran doce meses a partir del nacimiento. Este periodo de catorce semanas restantes podrá tomarse en un bloque; pudiendo fraccionarse solamente cuando las necesidades del servicio lo permitan y en los términos que reglamentariamente se determinen. Cuatro de ellas son de disfrute obligatorio y a tiempo completo.

La madre biológica podrá comenzar a disfrutar el periodo de suspensión hasta cuatro semanas antes del parto.

En los casos de nacimiento prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el/la neonato/a deba permanecer hospitalizado/a a continuación del nacimiento, el período de permiso podrá computarse, a decisión de cada progenitor/a, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las dos semanas posteriores al nacimiento del/de la hijo/a, de suspensión obligatoria.

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



# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

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/de la segundo/a, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

De las dieciséis semanas de suspensión, seis serán obligatorias y se disfrutarán a tiempo completo. Las otras diez serán de disfrute voluntario y podrán tomarse a tiempo parcial cuando las necesidades del servicio lo permitan y en los términos que reglamentariamente se determinen. En todo caso, los periodos disfrutados a tiempo parcial no serán compatibles con reducciones de jornada, siendo condición indispensable para dicho disfrute del permiso a tiempo parcial la permanencia en el puesto de trabajo durante el tiempo de la jornada que no corresponda al permiso pagado.

Las primeras dos de las semanas de disfrute obligatorio deberán tomarse inmediatamente después del nacimiento del/de la hijo/a. Las catorce semanas restantes deberán ser disfrutadas antes de que transcurran doce meses a partir del nacimiento. Este periodo de catorce semanas restantes podrá tomarse en un bloque; pudiendo fraccionarse solamente cuando las necesidades del servicio lo permitan y en los términos que reglamentariamente se determinen. Cuatro de ellas son de disfrute obligatorio y a tiempo completo.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los/as 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/de la 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/as 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 a los que ostentaban previo 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.»»

### JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES  
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

ENMIENDA NÚM. 57

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

Al artículo 2, segunda

De modificación.

Texto que se propone:

«Disposición transitoria decimoséptima. Normas transitorias sobre el incremento paulatino del periodo de permiso por los motivos previstos en el artículo 49 de la presente Ley.

1. Lo previsto en los apartados **a) y b)** del artículo 49, en la redacción dada por la presente ley, se aplicará de forma gradual del siguiente modo:

— **A partir del 1 de enero de 2019, los progenitores dispondrán de siete semanas de permiso además de las diez semanas adicionales de suspensión, que podrán distribuir según lo recogido en el artículo 49.a.**

— **A partir de 1 de enero de 2019, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción acogimiento, cada progenitor/a disfrutará de un periodo de suspensión de siete semanas de permiso además de las diez semanas adicionales de suspensión, que podrán distribuir según lo recogido en el artículo 49.b.**

— **A partir de 1 de enero de 2020, los progenitores dispondrán de nueve semanas de permiso además de las diez semanas adicionales de suspensión, que podrán distribuir según lo recogido en el artículo 49.a.**

— **A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción acogimiento, cada progenitor/a disfrutará de un periodo de suspensión de nueve semanas de permiso además de las diez semanas adicionales de suspensión, que podrán distribuir según lo recogido en el artículo 49.b.**

— **A partir del 1 de enero de 2021, los progenitores dispondrán de diez semanas de permiso además de las diez semanas adicionales de suspensión, que podrán distribuir según lo recogido en el artículo 49.a.**

— **A partir de 1 de enero de 2021, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción acogimiento, cada progenitor/a disfrutará de un periodo de suspensión de diez semanas de permiso además de las diez semanas adicionales de suspensión, que podrán distribuir según lo recogido en el artículo 49.b.»**

Texto que se sustituye:

«Disposición transitoria decimoséptima. Normas transitorias sobre el incremento paulatino del periodo de permiso por los motivos previstos en el artículo 49 de la presente Ley.

1. Lo previsto en los apartados a), b) y c) del artículo 49, en la redacción dada por la presente ley, se aplicará de forma gradual del siguiente modo:

— En el caso de nacimiento, la madre biológica disfrutará completamente de los periodos de permiso regulados en la presente ley, desde su entrada en vigor.

— A partir de 1 de enero de 2017, en el caso de nacimiento, el/la otro/a progenitor/a contará con un periodo total de permiso por nacimiento de hijo/a de seis semanas de disfrute obligatorio, de las cuales las dos primeras corresponden a las que deben tomarse antes de que transcurran dos semanas a partir del nacimiento y las otras cuatro se regulan como las catorce semanas restantes del artículo 49.a). La madre biológica podrá ceder al otro/a progenitor/a un periodo de hasta seis semanas de su periodo de permiso, que se regularán de acuerdo a lo establecido para las catorce semanas restantes del artículo 49.a).

— A partir de 1 de enero de 2017, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor/a disfrutará de un periodo de permiso por adopción, por guarda con

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

finde de adopción, o acogimiento de seis semanas de disfrute obligatorio de las cuales las dos primeras corresponden a las que deben 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, y las otras cuatro se regulan como las catorce semanas restantes del artículo 49.b). Adicionalmente ambos progenitores/as podrán disfrutar de manera compartida de un periodo de permiso diez semanas, que se regularán de acuerdo a lo establecido para las catorce semanas restantes del artículo 49.b).

— A partir de 1 de enero de 2018, en caso de nacimiento, el/la otro/a progenitor/a contará con un periodo de permiso total por nacimiento de hijo/a de ocho semanas, de las cuales seis semanas son de disfrute obligatorio. De estas ocho semanas, las dos primeras corresponden a las que deben tomarse antes de que transcurran dos semanas a partir del nacimiento y las otras seis se regulan como las catorce semanas restantes del artículo 49.a). La madre biológica podrá ceder al otro/a progenitor/a un periodo de hasta cuatro semanas de su periodo de permiso, que se regularán de acuerdo a lo establecido para las catorce semanas restantes del artículo 49.a).

— A partir de 1 de enero de 2018, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor/a disfrutará de un periodo de permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento de ocho semanas, de las cuales seis semanas son de disfrute obligatorio. De estas ocho semanas, las dos primeras corresponden a las que deben 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, y las otras seis se regulan como las catorce semanas restantes del artículo 49.b). Adicionalmente, ambos progenitores/as podrán disfrutar de manera compartida de un periodo de permiso de ocho semanas, que se regularán de acuerdo a lo establecido para las catorce semanas restantes del artículo 49.b).

— A partir de 1 de enero de 2019, en el caso de nacimiento, el/la otro/a progenitor/a contará con un periodo de permiso total por nacimiento de hijo/a de diez semanas, de las cuales seis semanas son de disfrute obligatorio. De estas diez semanas, las dos primeras corresponden a las que deben tomarse antes de que transcurran dos semanas a partir del nacimiento y las otras ocho se regulan como las catorce semanas restantes del artículo 49.a). La madre biológica podrá ceder al otro/a progenitor/a un periodo de hasta dos semanas de su periodo de permiso, que se regularán de acuerdo a lo establecido para las catorce semanas restantes del artículo 49.a).

— A partir de 1 de enero de 2019, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor/a disfrutará de un periodo de permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento de diez semanas, de las cuales seis semanas son de disfrute obligatorio. De estas diez semanas, las dos primeras corresponden a las que deben 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, y las otras ocho se regulan como las catorce semanas restantes del artículo 49.b). Adicionalmente, ambos progenitores/as podrán disfrutar de manera compartida de un periodo de permiso de seis semanas, que se regularán de acuerdo a lo establecido para las catorce semanas restantes del artículo 49.b).

— A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el/la otro/a progenitor/a contará con un periodo de permiso total por nacimiento de hijo/a de doce semanas, de las cuales seis semanas son de disfrute obligatorio. De estas doce semanas, las dos primeras corresponden a las que deben tomarse antes de que transcurran dos semanas a partir del nacimiento y las otras diez se regulan como las catorce semanas restantes del artículo 49.a).

— A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor/a disfrutará de un periodo de permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento de doce semanas, de las cuales seis semanas son de disfrute obligatorio. De estas doce semanas, las dos primeras corresponden a las que deben 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, y las otras diez se regulan como las catorce semanas restantes del artículo 49.b). Adicionalmente ambos progenitores/as podrán disfrutar de manera compartida de un periodo de permiso de cuatro semanas, que se regularán de acuerdo a lo establecido para las catorce semanas restantes del artículo 49.b).

— A partir de 1 de enero de 2021, en el caso de nacimiento, el/la otro/a progenitor/a contará con un periodo de permiso total por nacimiento de hijo/a de catorce semanas, de las cuales seis

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 254-4

12 de marzo de 2019

Pág. 44

semanas son de disfrute obligatorio. De estas catorce semanas, las dos primeras corresponden a las que deben tomarse antes de que transcurran dos semanas a partir del nacimiento y las otras doce se regulan como las catorce semanas restantes del artículo 49.a).

— A partir de 1 de enero de 2021, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor/a disfrutará de un periodo de permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento de catorce semanas, de las cuales seis semanas son de disfrute obligatorio. De estas catorce semanas, las dos primeras corresponden a las que deben 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, y las otras doce se regulan como las catorce semanas restantes del artículo 49.b). Adicionalmente ambos progenitores/as podrán disfrutar de manera compartida de un periodo de permiso de dos semanas, que se regularán de acuerdo a lo establecido para las catorce semanas restantes del artículo 49.b).

— A partir de 1 de enero de 2022, cada progenitor/a disfrutará de igual periodo de permiso, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en la presente Ley.

2. En tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores/as, y en el periodo de aplicación paulatina, el nuevo sistema se aplicará con las siguientes particularidades:

— En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el/la otro/a progenitor/a tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.

— En el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre biológica, al iniciarse el periodo de suspensión, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada del periodo de suspensión posterior al nacimiento bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, dentro de los límites de cesión establecidos para cada año del periodo transitorio.

— En el caso de nacimiento, el otro progenitor/a podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

— En el caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el/la otro/a progenitor/a tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.

— En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, si las necesidades del servicio lo permiten y en los términos que reglamentariamente se determinen.»

### JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

**ENMIENDA NÚM. 58**

**FIRMANTE:**

**Grupo Parlamentario Ciudadanos**

Al artículo 3

De modificación.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Texto que se propone:

«Artículo 177. Situaciones protegidas.

A efectos de la prestación por maternidad y paternidad prevista en esta sección, se consideran situaciones protegidas la maternidad, la paternidad, 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 descanso 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 texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 178. Beneficiarios.

1. Serán beneficiarios de la prestación por maternidad y paternidad las personas incluidas en este Régimen General, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos 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 tiene menos de veintiún años de edad en la fecha del parto 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 tiene cumplidos veintiún años de edad y es menor de veintiséis en la fecha del parto 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 descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita ciento ochenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

c) Si el trabajador tiene cumplidos veintiséis años de edad en la fecha del parto 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 descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita trescientos sesenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

2. En el supuesto de parto, y con aplicación exclusiva a la madre biológica, la edad señalada en el apartado anterior será la que tenga cumplida la interesada en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento del parto 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 párrafo quinto del artículo 48.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el párrafo quinto 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 descanso, 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 y paternidad 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 para contingencias comunes que conste en las bases de datos corporativas del

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

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 disfrute de los descansos referidos en el artículo 177.

Si posteriormente se comprobase que la base de cotización por contingencias comunes del mes inmediatamente anterior al de inicio del descanso o permiso 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.

El derecho al subsidio por maternidad y paternidad 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 descanso.

### Sección 2.<sup>a</sup> Supuesto especial

Artículo 181. Beneficiarias.

Serán beneficiarias del subsidio por maternidad y paternidad previsto en esta sección las personas incluidas en este Régimen General, cualquiera sea su sexo, que reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por maternidad y paternidad regulada en la sección anterior, salvo el período mínimo de cotización establecido en el artículo 178.

Artículo 182. Prestación económica.

1. La prestación económica por maternidad y paternidad 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 de/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 inicio del disfrute de los descansos referidos en el artículo 177, 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 o adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento 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 o adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento en una familia monoparental, entendiéndose por tal la constituida por un solo progenitor con el que convive el hijo nacido y que constituye el sustentador único de la familia.

c) Parto o adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, entendiéndose que existe el mismo cuando el número de nacidos sea igual o superior a dos.

d) Discapacidad de alguno de los progenitores o adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores o del hijo 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.»

Texto que se sustituye:

«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

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

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 la 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/de la 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 la trabajadora tiene cumplidos veintiséis años de edad en la fecha del nacimiento del/de la 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/de la 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.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 254-4

12 de marzo de 2019

Pág. 48

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.<sup>a</sup> 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/de la 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/de la 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/la 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/de la progenitor/a o del/de la 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.»

### JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

ENMIENDA NÚM. 59

FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Ciudadanos

A la disposición adicional primera

De modificación.



**BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES**  
**CONGRESO DE LOS DIPUTADOS**

Serie B Núm. 254-4

12 de marzo de 2019

Pág. 49

Texto que se propone:

**«Disposición adicional primera. Aprobación de un Proyecto de Ley para la universalización y la gratuidad del primer ciclo de educación infantil en todo el territorio nacional.**

**El Gobierno, en el plazo máximo de seis meses tras la entrada en vigor de esta Ley, previa deliberación en la Conferencia Sectorial de Educación, deberá aprobar un Proyecto de Ley de modificación de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, para la universalización y la gratuidad del primer ciclo de educación infantil, con el fin de hacer efectivas las posibilidades de toda la población infantil menor de tres años en todo el territorio nacional de acceder a esta etapa educativa, con la finalidad de promover el desarrollo temprano de habilidades cognitivas, la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.»**

Texto que se sustituye:

«Disposición adicional 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/as progenitores/as y con horarios suficientes.»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

**ENMIENDA NÚM. 60**

**FIRMANTE:**

**Grupo Parlamentario Ciudadanos**

Nueva disposición adicional primera

De adición.

Texto que se propone:

«Disposición adicional.

Se modifica el apartado 2 de la disposición adicional decimonovena del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactado en los siguientes términos:

“2. Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos según lo establecido en el artículo 48.7.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

**BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES**  
**CONGRESO DE LOS DIPUTADOS**

Serie B Núm. 254-4

12 de marzo de 2019

Pág. 50

**ENMIENDA NÚM. 61**

**FIRMANTE:**

**Grupo Parlamentario Ciudadanos**

Nueva disposición adicional

De adición.

Texto que se propone:

«Disposición adicional. Equiparación de familias monoparentales con dos hijos a familias numerosas.

Se añade una nueva letra f) al artículo 2.2 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, que queda redactada en los siguientes términos:

“f) El padre o la madre con dos hijos, cuando legalmente exista un único progenitor o solo uno de ellos retenga en exclusiva la patria potestad, o cuando el otro progenitor hubiese fallecido, así como en otros supuestos que reglamentariamente se determinen en el que solo uno de los progenitores conviva con los hijos y constituya el sustentador único de la familia.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

---

**ENMIENDA NÚM. 62**

**FIRMANTE:**

**Grupo Parlamentario Ciudadanos**

Nueva disposición adicional

De adición.

Texto que se propone:

«Disposición adicional. Equiparación de las parejas de hecho que sean familia numerosa.

Se modifica el párrafo primero del artículo 2.3 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre., de Protección a las Familias Numerosas, que queda redactado en los siguientes términos:

“3. A los efectos de esta Ley, se consideran ascendientes al padre, a la madre o a ambos conjuntamente cuando exista vínculo conyugal o estable como pareja de hecho y, en su caso, al cónyuge o pareja de hecho de uno de ellos.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

---

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES  
**CONGRESO DE LOS DIPUTADOS**

Serie B Núm. 254-4

12 de marzo de 2019

Pág. 51

**ENMIENDA NÚM. 63**

**FIRMANTE:**

**Grupo Parlamentario Ciudadanos**

Nueva disposición adicional

De adición.

Texto que se propone:

«Disposición adicional. Extensión de la consideración de familias numerosas de categoría especial a las familias de cuatro o más hijos y a las familias monoparentales de tres o más hijos.

Se modifica el artículo 4 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, que queda redactado en los siguientes términos:

“Artículo 4. Categorías de familia numerosa.

1. Las familias numerosas, por razón del número de hijos que reúnan las condiciones de los artículos 2 y 3 de esta ley, se clasificarán en alguna de las siguientes categorías:

a) Especial: las de cuatro o más hijos y las de tres hijos de los cuales al menos dos procedan de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

No obstante, en el caso de las familias monoparentales, en los términos del artículo 2.2.f), se clasificarán en la categoría especial las de tres hijos y las de dos hijos cuando ambos procedan de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

b) General: las restantes unidades familiares.

2. Cada hijo con discapacidad o incapacidad para trabajar, en los términos definidos en el apartado 5 del artículo 2 computará como dos para determinar la categoría en que se clasifica la unidad familiar de la que forma parte.”»

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

\_\_\_\_\_

**ENMIENDA NÚM. 64**

**FIRMANTE:**

**Grupo Parlamentario Ciudadanos**

Nueva disposición adicional

De adición.

Texto que se propone:

«Bonificaciones para incentivar la conciliación en las empresas.

Uno. Se modifica la disposición adicional vigesimoprimera en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactada en los siguientes términos:

“Disposición adicional vigesimoprimera. Bonificación en las cuotas a la Seguridad Social de las trabajadoras y trabajadores durante una incapacidad temporal por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural o durante los periodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

1. Será de aplicación una bonificación del 100 por cien 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, en el caso de:

a) Las trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por una incapacidad temporal por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, hasta la finalización de la situación de incapacidad temporal o hasta tanto se inicie la correspondiente suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla doce meses, respectivamente.

b) Las 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 maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse u su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

c) Las trabajadoras y trabajadores que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los periodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, en los términos establecidos en el artículo 48.

La duración máxima de esta bonificación coincidirá con la de las respectivas suspensiones de los contratos a que se refiere el citado artículo 48.

En el caso de que el trabajador 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.

2. Las bonificaciones anteriores no serán de aplicación en el caso de trabajadores y trabajadoras contratados por las Administraciones Públicas y sus organismos autónomos.”

Dos. Se añade una nueva disposición adicional vigesimosegunda en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactada en los siguientes términos:

“Disposición adicional vigesimosegunda. Bonificación en las cuotas a la Seguridad Social de los contratos que se celebren con personas desempleados para sustituir a trabajadoras y trabajadores que ejerzan su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

1. Darán derecho a una bonificación del 100 por cien 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 que se celebren con personas desempleados para sustituir a las trabajadoras y trabajadores que se acojan a las reducciones de jornada previstas en el artículo 374, 5 y 6 en la parte de su jornada que se haya reducido.

Esta bonificación será de aplicación en tanto subsistan los reducciones de jornada que las generen, conforme u lo dispuesto legal o convencionalmente o a lo pactado entre la trabajadora o el trabajador y el empresario, y se extinguirán cuando las mismas finalicen.

b) Los contratos que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras y trabajadores que estén en las situaciones de excedencia previstas en el artículo 46.3.

La duración máxima de esta bonificación coincidirá con la de los respectivos periodos de excedencia a que se refiere el citado artículo 46.3.

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

c) Los contratos que se celebren con personas desempleados 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 maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en arribos casos, cuando

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

d) Los contratos que se celebren con personas desempleados para sustituir a trabajadoras y trabajadores que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los períodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, en los términos establecidos en el artículo 48.

La duración máxima de esta bonificación coincidirá con la de las respectivas suspensiones de los contratos a que se refiere el citado artículo 48.

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

e) Los contratos que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras y trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, en los supuestos de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural o durante los períodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, en los términos legalmente previstos.

La duración máxima de la bonificación será la prevista en cada caso en las letras c) y d).

Esta bonificación será también de aplicación, cuando se cumplan los requisitos en ellos establecidos, a los contratos que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras y trabajadores por cuenta propia que queden incluidos en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

2. Las bonificaciones establecidas en esta disposición no serán de aplicación en el caso de:

a) Los contratos que se suscriban con familiares por consanguinidad o afinidad dentro del segundo grado del empresario o de los miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y los que se produzcan con estos últimos.

b) Los contratos celebrados por las Administraciones Públicas y sus organismos autónomos.

3. Las contrataciones realizadas al amparo de lo establecido en esta disposición se registrarán por lo dispuesto en el artículo 15.1.c) y sus normas de desarrollo.

En todo caso, la jornada de trabajo de los trabajadores contratados para la sustitución deberá ser; al menos, la misma que la del trabajador sustituido. En los supuestos previsto en la letra o) y en el de disfrute a tiempo parcial de los permisos del apartado d) y e) del apartado anterior» la duración de la jornada de trabajo de la persona contratada deberá ser, al menos, igual a la de lo reducción de jornada que experimente el trabajador.

4. Los trabajadores contratados al amparo de lo establecido en esta disposición deberán mantenerse, al menos, durante todo el período de disfrute de la bonificación prevista en cada caso. No obstante, si se extinguiese la relación laboral por causas objetivas o por despido disciplinario cuando una u otro sea declarado o reconocido como procedente, o en los supuestos de extinción causada por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador o por resolución durante el periodo de prueba, el empleador podrá seguir beneficiándose de la bonificación prevista en cada caso por el período que restase si contrata a otra persona desempleada a los mismos efectos en el plazo máximo de 30 días.

5. En caso de incumplimiento de lo previsto en el apartado anterior, el empleador estará obligado a reintegrar el importe de la bonificación disfrutada.

Cuando proceda el reintegro, este quedará limitado exclusivamente a la parte de la bonificación disfrutada que estuviera vinculada al contrato cuya extinción se hubiera producido en supuestos distintos a los previstos en el apartado anterior.»»

### JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 254-4

12 de marzo de 2019

Pág. 54

### ÍNDICE DE ENMIENDAS AL ARTICULADO

#### Exposición de motivos

- Enmienda núm. 1, de la Sra. Sorlí Fresquet (GMx), apartado I.
- Enmienda núm. 2, de la Sra. Sorlí Fresquet (GMx), apartado I.
- Enmienda núm. 3, de la Sra. Sorlí Fresquet (GMx), apartado I.
- Enmienda núm. 4, de la Sra. Sorlí Fresquet (GMx), apartado I.
- Enmienda núm. 5, de la Sra. Sorlí Fresquet (GMx), apartado I.
- Enmienda núm. 6, de la Sra. Sorlí Fresquet (GMx), apartado I.
- Enmienda núm. 7, de la Sra. Sorlí Fresquet (GMx), apartado I.
- Enmienda núm. 8, de la Sra. Sorlí Fresquet (GMx), apartado I.
- Enmienda núm. 9, de la Sra. Sorlí Fresquet (GMx), apartado I.
- Enmienda núm. 10, de la Sra. Sorlí Fresquet (GMx), apartado I.
- Enmienda núm. 11, de la Sra. Sorlí Fresquet (GMx), apartado I.
- Enmienda núm. 12, de la Sra. Sorlí Fresquet (GMx), apartado I.
- Enmienda núm. 13, de la Sra. Sorlí Fresquet (GMx), apartado II.
- Enmienda núm. 14, de la Sra. Sorlí Fresquet (GMx), apartado II.
- Enmienda núm. 15, de la Sra. Sorlí Fresquet (GMx), apartado II.
- Enmienda núm. 16, de la Sra. Sorlí Fresquet (GMx), apartado II.
- Enmienda núm. 17, de la Sra. Sorlí Fresquet (GMx), apartado II.
- Enmienda núm. 18, de la Sra. Sorlí Fresquet (GMx), apartado II.
- Enmienda núm. 19, de la Sra. Sorlí Fresquet (GMx), apartado II.
- Enmienda núm. 20, de la Sra. Sorlí Fresquet (GMx), apartado II.
- Enmienda núm. 21, de la Sra. Sorlí Fresquet (GMx), apartado II.

Artículo 1. 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

#### Primero [artículo 37.3.b)]

- Sin enmiendas.

#### Segundo [artículo 45.1.d)]

- Enmienda núm. 22, de la Sra. Sorlí Fresquet (GMx), artículo 45.1.c) bis.

#### Tercero (artículos 48.4, 48.5, 48.6, 48.7 y 48.8)

- Enmienda núm. 23, de la Sra. Sorlí Fresquet (GMx).
- Enmienda núm. 24, de la Sra. Sorlí Fresquet (GMx).
- Enmienda núm. 25, de la Sra. Sorlí Fresquet (GMx).
- Enmienda núm. 26, de la Sra. Sorlí Fresquet (GMx).
- Enmienda núm. 27, de la Sra. Sorlí Fresquet (GMx).
- Enmienda núm. 28, de la Sra. Sorlí Fresquet (GMx).
- Enmienda núm. 29, de la Sra. Sorlí Fresquet (GMx).
- Enmienda núm. 30, de la Sra. Sorlí Fresquet (GMx).
- Enmienda núm. 31, de la Sra. Sorlí Fresquet (GMx).
- Enmienda núm. 35, de la Sra. Sorlí Fresquet (GMx).
- Enmienda núm. 54, del GP Ciudadanos.

#### Cuarto (disposiciones transitorias nuevas)

- Enmienda núm. 32, de la Sra. Sorlí Fresquet (GMx).
- Enmienda núm. 33, de la Sra. Sorlí Fresquet (GMx).
- Enmienda núm. 34, de la Sra. Sorlí Fresquet (GMx).
- Enmienda núm. 55, del GP Ciudadanos.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 254-4

12 de marzo de 2019

Pág. 55

Artículo 2. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre

Primero [artículo 49.a), b) y c)]

- Enmienda núm. 56, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 36, de la Sra. Sorlí Fresquet (GMx), letra a).
- Enmienda núm. 37, de la Sra. Sorlí Fresquet (GMx), letra b).
- Enmienda núm. 38, de la Sra. Sorlí Fresquet (GMx), letra b).
- Enmienda núm. 39, de la Sra. Sorlí Fresquet (GMx), letra c).

Segunda (disposición transitoria nueva)

- Enmienda núm. 40, de la Sra. Sorlí Fresquet (GMx), disposición transitoria decimoséptima, apartado 1.
- Enmienda núm. 57, del GP Ciudadanos, disposición transitoria decimoséptima, apartado 1.
- Enmienda núm. 41, de la Sra. Sorlí Fresquet (GMx), disposición transitoria decimoséptima, apartado 2.

Artículo 3. 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

- Enmienda núm. 42, de la Sra. Sorlí Fresquet (GMx), artículo 177.
- Enmienda núm. 58, del GP Ciudadanos, artículo 177.
- Enmienda núm. 43, de la Sra. Sorlí Fresquet (GMx), artículo 178.
- Enmienda núm. 44, de la Sra. Sorlí Fresquet (GMx), artículo 179.
- Enmienda núm. 45, de la Sra. Sorlí Fresquet (GMx), artículo 180.
- Enmienda núm. 46, de la Sra. Sorlí Fresquet (GMx), artículo 180.
- Enmienda núm. 47, de la Sra. Sorlí Fresquet (GMx), artículo 181.
- Enmienda núm. 48, de la Sra. Sorlí Fresquet (GMx), artículo 182.
- Enmienda núm. 49, de la Sra. Sorlí Fresquet (GMx), artículo 182.
- Enmienda núm. 50, de la Sra. Sorlí Fresquet (GMx), artículo 182.
- Enmienda núm. 51, de la Sra. Sorlí Fresquet (GMx), artículo 182.

Artículo 4

- Enmienda núm. 52, de la Sra. Sorlí Fresquet (GMx) (supresión).

Disposición adicional primera

- Enmienda núm. 53, de la Sra. Sorlí Fresquet (GMx) (supresión).
- Enmienda núm. 59, del GP Ciudadanos.

Disposiciones adicionales nuevas

- Enmienda núm. 60, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 61, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 62, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 63, del GP Ciudadanos.
- Enmienda núm. 64, del GP Ciudadanos.

Disposición transitoria primera

- Sin enmiendas.

Disposición derogatoria primera

- Sin enmiendas.

Disposición final primera

- Sin enmiendas.

Disposición final segunda

- Sin enmiendas.

Disposición final tercera

- Sin enmiendas.