



# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

# CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

## VI LEGISLATURA

Serie B:  
PROPOSICIONES DE LEY

7 de diciembre de 1998

Núm. 259-1

### PROPOSICIÓN DE LEY

**122/000230 Para conciliar la vida familiar y profesional de los trabajadores.  
Presentada por el Grupo Socialista del Congreso.**

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

(122) Proposición de Ley de Grupos Parlamentarios del Congreso.

AUTOR: Grupo Socialista del Congreso.

Proposición de Ley para conciliar la vida familiar y profesional de los trabajadores.

Acuerdo:

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

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

Palacio del Congreso de los Diputados, 30 de noviembre de 1998.—El Presidente del Congreso de los Diputados, **Federico Trillo-Figueroa Martínez-Conde**.

A la Mesa del Congreso de los Diputados

En nombre del Grupo Parlamentario Socialista, tengo el honor de dirigirme a esa Mesa para, al amparo de lo establecido en artículo 124 y siguientes del vigente Reglamento del Congreso de los Diputados, presentar la siguiente Proposición de Ley para conciliar la

vida familiar y profesional de los trabajadores, para su debate en el Pleno.

Exposición de motivos

#### I

Uno de los rasgos más significativos de la transformación reciente de la fuerza del trabajo es la incorporación generalizada de la mujer a la actividad productiva. Este hecho se corresponde, fundamentalmente, con una ruptura de los esquemas socio-culturales tradicionales, junto con una reducción efectiva del tiempo de dedicación a las tareas domésticas.

Estos cambios han propiciado la aprobación de una serie de normas tendentes a garantizar la igualdad de oportunidades en el terreno laboral, pero no han tenido su exacta correspondencia en el desarrollo de la vida familiar.

En nuestro ordenamiento jurídico contamos con normas que tratan de conseguir la no discriminación en el desempeño profesional de la mujer y que, a su vez, tratan de proteger los supuestos de maternidad. Paradójicamente estos dos objetivos, que han llegado a colisionar entre sí en muchas ocasiones, han preterido las responsabilidades de la paternidad y han inducido a un reparto de papeles contradictorio con la igualdad efectiva.

La regulación de la protección de la maternidad, aún siendo progresista, es susceptible de ser mejorada desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades y desde el reparto de las responsabilidades familiares.

El enfoque de las políticas de igualdad de oportunidades que se han venido practicando hasta fechas recientes, contemplaba a mujeres y hombres en tanto que ciudadanas y ciudadanos y trabajadoras y trabajadores, en activo o potenciales, sin responsabilidades familiares. Ahora bien, una

visión amplia de las políticas de igualdad de oportunidades comporta dar cabida al reconocimiento y el apoyo social de las responsabilidades familiares de las trabajadoras y de los trabajadores, convirtiendo así el trabajo y el cuidado de los hijos en derechos y prácticas de valor equiparable.

Asimismo, una concepción progresista de la familia debe basarse en una relación de igualdad entre los miembros de la pareja. Por lo que desde este ángulo, las medidas que se adopten han de contribuir a remover los obstáculos derivados de una socialización sexista. Se trata de superar la cultura derivada de la división de roles, no sólo desde la perspectiva de la voluntad personal entre hombres y mujeres para compartir las responsabilidades familiares, sino también desde la perspectiva de la voluntad social para promover un nuevo marco de convivencia basado en un modelo de familia que sea escuela de democracia.

Desde esta óptica, y por lo que se refiere al ámbito sociolaboral, la protección a la maternidad debe hacerse desde el concepto de responsabilidad compartida, favorecida por una legislación adecuada. Una legislación que, tras haber dejado de considerar a la maternidad como una enfermedad de la madre para contemplarla por la importancia de su función social, la inserte dentro del desarrollo de una política familiar con un contexto determinado por los cambios demográficos, el envejecimiento de la población y el acercamiento entre generaciones, presidida por los principios de igualdad y libertad en la asunción y el ejercicio de las responsabilidades.

## II

Si bien es cierto que las normas sobre la maternidad ya han comenzado a avanzar en este camino hacia la igualdad, todavía presentan algunas deficiencias. A la posible mitigación de estas deficiencias se dirige la regulación contenida en esta iniciativa, que trata de hacer compatible la realización del trabajo con el ejercicio de la maternidad y de la paternidad.

Con el objeto de promover la igualdad de oportunidades se crea un nuevo permiso de paternidad, distinto a aquél que al padre le transfiere la madre desde la titularidad de su derecho al permiso por maternidad. A través del permiso por paternidad se reconoce al padre la función social de su trabajo reproductivo y se le facilita la asunción de sus responsabilidades y el establecimiento de vínculos precoces mediante el cuidado de su hijo o hija.

La flexibilidad del permiso se fundamenta en el hecho de que tanto durante las primeras semanas después del parto, como en un intervalo mayor, pueden surgir requerimientos de atención y cuidado práctico de la madre y del recién nacido, que exijan la presencia del padre. Asimismo, esta propuesta no incide negativamente en el empleo de mujeres, ya que éstas podrían incorporarse a su puesto de trabajo una vez cumplido el mínimo obligatorio exigido por su salud.

La regulación se encuentra presidida por el ejercicio de la libertad de los padres para que disfruten y distribuyan sus permisos en atención a una real conciliación de su vida familiar y profesional, con unos mínimos que tratan de graduar el interés en presencia del empleador.

Con la nueva regulación se otorga, a su vez, una mayor protección a las familias monoparentales, incluido el supuesto de fallecimiento de uno de los progenitores, haciéndoles acreedoras de idéntico permiso en interés supremo del menor, pues, lo contrario podría dar lugar a discriminaciones.

Igualmente, y por las mismas razones, se mejora el permiso de adopción y se introduce la posibilidad de su disfrute y distribución a criterio de los padres adoptivos en función de todos los intereses en presencia.

La regulación quedaría incompleta si no se contemplasen medidas cuyo fin es evitar los efectos perniciosos que pudieran derivarse tanto para el trabajador, en su carrera de seguro, como para el empresario, que puede verse obligado a realizar una nueva contratación con el consiguiente coste adicional, cumpliendo la medida en este último caso otra virtud, cual es, promover empleo.

Por todo ello, el Grupo Parlamentario Socialista presenta la siguiente:

### PROPOSICIÓN DE LEY

#### Artículo 1

Se modifican los artículos 45.1 d) y 48.4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que tendrán el siguiente contenido:

Artículo 45.1 d). Maternidad, paternidad, adopción y acogimiento permanente o preadoptivo de menores.

Artículo 48.4. La suspensión por maternidad tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute, a partir de la séptima semana posterior al parto, del resto del período de suspensión no consumido, siempre que se efectúe de forma ininterrumpida y que la incorporación al trabajo de la madre no suponga riesgo para su salud.

La suspensión por paternidad, que será compatible con el ejercicio de la opción de la madre establecida en el párrafo anterior, tendrá una duración de cuatro semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta seis semanas. El padre podrá disfrutar de dicho período hasta la edad de nueve meses del hijo.

Los períodos de suspensión por maternidad o, en su caso, por paternidad, tendrán una duración de veinte semanas ininterrumpidas en los supuestos de fallecimiento de cualquiera de los progenitores, así como en el de familia monoparental.

En los supuestos de adopción y acogimiento familiar permanente o preadoptivo, si el niño es menor de seis años, la suspensión tendrá una duración máxima de veinte semanas. En el acogimiento familiar permanente las veinte semanas se contarán a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa o judicial del acogimiento.

En los supuestos de acogimiento familiar preadoptivo o de adopción, las veinte semanas se contarán, bien a partir de la decisión administrativa o judicial del acogimiento, bien a partir de la resolución judicial en que se haya constituido la adopción. Si el hijo acogido o adoptado es mayor de seis años, la suspensión tendrá una duración máxima de doce semanas. Si se tratara de una adopción internacional, se agregará a la duración máxima de suspensión el período de permanencia obligatoria mínima de los padres en el país de origen del hijo adoptado. En el caso de que el padre y la madre trabajen, el tiempo total de la suspensión podrá ser distribuido, a opción de los adoptantes, en dos períodos ininterrumpidos y consecutivos.

#### Artículo 2

Se modifican los artículos 133 bis y 180 b) del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, los cuales tendrán la siguiente redacción:

Artículo 133 bis. Situaciones protegidas. A efectos de la prestación por maternidad, se consideran situaciones protegidas la maternidad, la paternidad, la adopción y el acogimiento familiar permanente o preadoptivo durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfrute, de acuerdo con lo previsto en el número 4 del artículo 48 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y el número 3 del artículo 30 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

Artículo 180 b) La consideración, como efectivamente cotizado, del período de excedencia legal que los interesados disfruten en razón del cuidado de cada hijo, de acuerdo con la legislación aplicable.

#### Artículo 3

Se modifica el apartado 3 del artículo 30 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, el cual tendrá la siguiente redacción:

3. En el supuesto de parto, las funcionarias tendrán derecho a un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute, a partir de la séptima semana posterior al parto, del resto del período de suspensión no consumido, siempre que se efectúe de forma ininterrumpida y que la incorporación al trabajo de la madre no suponga riesgo para su salud.

El permiso por paternidad de los funcionarios, que será compatible con el ejercicio de la opción de la madre establecida en el párrafo anterior, tendrá una duración de cuatro semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta seis semanas. El funcionario podrá disfrutar de dicho permiso hasta la edad de nueve meses del hijo.

Los permisos por maternidad o, en su caso, paternidad tendrán una duración de veinte semanas ininterrumpidas en los supuestos de fallecimiento de cualquiera de los progenitores, así como en el de familia monoparental.

En los supuestos de adopción y acogimiento familiar permanente o preadoptivo, si el niño es menor de seis años, el funcionario tendrá derecho a un permiso de veinte semanas de duración máxima. En el acogimiento familiar permanente las veinte semanas se contarán a elección del funcionario, a partir de la decisión administrativa o judicial del acogimiento. En los supuestos de acogimiento familiar preadoptivo o de adopción, las veinte semanas se contarán, bien a partir de la decisión administrativa o judicial del acogimiento, bien a partir de la resolución judicial en que se haya constituido la adopción. Si el hijo acogido o adoptado es mayor de seis años, la suspensión tendrá una duración máxima de doce semanas. Si se tratara de una adopción internacional, se agregará a la duración máxima de suspensión el período de permanencia obligatoria mínima de los padres en el país de origen del hijo adoptado. En el caso de que el padre y la madre trabajen, el tiempo total de la suspensión podrá ser distribuido, a opción de los adoptantes, en dos períodos ininterrumpidos y consecutivos.

#### Artículo 4

Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los períodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción y acogimiento permanente o preadoptivo, en los términos establecidos en el número 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.

La duración máxima de las bonificaciones previstas en el párrafo anterior coincidirá con la de los períodos de los descansos a los que se refiere el citado apartado del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores. En los supuestos en que el trabajador no agote el período de descanso a que tuviera derecho, los beneficios se extinguirán en el momento de su reincorporación a la empresa.

#### DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en esta Ley.

#### DISPOSICIÓN FINAL

La presente Ley entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Palacio del Congreso de los Diputados, 24 de noviembre de 1998.—**José Antonio Griñán Martínez**, Diputado.—**Juan Manuel Eguigaray Ucelay**, Portavoz del Grupo Parlamentario Socialista.

Edita: **Congreso de los Diputados**. C/. Floridablanca, s/n. 28071 Madrid  
Teléf.: 91 390 60 00. Fax: 91 429 87 07. <http://www.congreso.es>

Imprime y distribuye: **Imprenta Nacional**. B.O.E.  
Avda. Manoteras, 54. 28050 Madrid. Teléf.: 91 384 15 00. Fax: 91 384 18 24

**Depósito legal: M. 12.580 - 1961**