

**LEY 26/2015, DE 28 DE JULIO: EL NUEVO PERMISO LABORAL PARA LAS FAMILIAS EN SITUACIONES DE ADOPCIÓN, ACOGIMIENTO O GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN**

Por

M.<sup>a</sup> ÁNGELES ROMERO CORONADO  
Graduada Social; Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales y Doctoranda  
en Derecho del Trabajo y Seguridad Social  
Universidad de Zaragoza

[marianromerocoronado@outlook.es](mailto:marianromerocoronado@outlook.es)

*Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social 42 (2016)*

RESUMEN: Hasta la promulgación de la Ley 26/2015, de 28 de julio por la que se modifica el sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, las familias interesadas en la adopción o acogida de menores no contaban con ningún permiso laboral retribuido antes de la finalización del proceso de adopción o acogimiento. Todos los permisos laborales retribuidos existentes, se concentraban en la situación post-acogida y adopción, lo que hacía que existiese una diferencia importante entre las familias biológicas y las familias de acogida y adopción.

PALABRAS CLAVE: maternidad; acogida; adopción; paternidad y conciliación.

SUMARIO: I. La situación laboral de las familias adoptantes o acogedoras previa a la promulgación de la Ley 26/2015, de 28 de julio.- II. La promulgación de la Ley 26/2015, de 28 de julio por la que se modifica el sistema de protección a la infancia y a la adolescencia.-III. Conclusión.- IV. Bibliografía.

**LAW 26/2015, OF JULY 28: THE NEW WORK PERMIT FOR SITUATIONS OF ADOPTION OR FOSTER CARE FOR ADOPTION**

ABSTRACT: Until the enactment of Law 26/2015 , of July 28 for which the protection system is modified to childhood and adolescence, families interested in adopting or fostering of minors did not have any paid work permit before completing the process of adoption or foster care . All existing paid employment permits, concentrated in the post- acceptance and adoption situation, which was that there was a significant difference between birth families and foster families and adoption.

KEYWORDS: motherhood; foster care; adoption, paternity and conciliation.

SUMMARY: I. The employment situation of adoptive or foster families prior to the enactment of Law 26/2015, of July 28.- II. The enactment of Law 26/2015, of July 28 for which the protection system is modified to childhood and adolescence.- III. Conclusion.- IV. Bibliography.

## **I. LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS FAMILIAS ADOPTANTES O ACOGEDORAS PREVIA A LA PROMULGACIÓN DE LA LEY 26/2015, DE 28 DE JULIO**

A modo introductorio y recordatorio a su vez, el acogimiento familiar es una forma de protección al menor prevista en el Código Civil (art. 173 C.C. ), que produce la plena participación del mismo en la vida de familia de acogida e impone a quien lo recibe las obligaciones de velar por él, tenerlo en su compañía, alimentarlo, educarlo y procurarle una formación integral. La diferencia principal que se produce respecto de la adopción es que con la adopción se produce una integración plena en la familia también desde el punto de vista jurídico (la adopción es una de las formas de adquirir la filiación), cosa que no ocurre con el acogimiento familiar, pues en este caso no se produce una ruptura jurídica con la familia de origen.

Como ya es sabido, tanto la adopción como el de acogimiento conllevan un proceso, en ocasiones largo y costoso. Sin entrar a valorar las diferentes tipologías y situaciones en el acogimiento y en la adopción, existentes, como la internacional, donde el procedimiento se dilata enormemente. Para plasmar la idea, por ejemplo en el proceso de acogimiento, la tramitación, tanto en el caso de que la familia de acogida sea verdaderamente familia del menor, como en el caso de que no les una ningún tipo de vínculo de consanguinidad con ellos; los trámites básicos a realizar serán los siguientes:

En el caso de que los padres consientan el acogimiento familiar, se constituye un contrato de acogimiento administrativo, con la participación de la Entidad Pública. El documento de formalización del acogimiento familiar, a que se refiere el párrafo anterior, incluirá los siguientes extremos:

- Los consentimientos necesarios.
- Modalidad del acogimiento y duración prevista para el mismo.
- Los derechos y deberes de cada una de las partes, y en particular: La periodicidad de las visitas por parte de la familia del menor acogido.
- El sistema de cobertura por parte de la Entidad Pública o de otros responsables civiles de los daños que sufra el menor o de los que pueda causar a terceros.
- La asunción de los gastos de manutención, educación y atención sanitaria.
- El contenido del seguimiento que, en función de la finalidad del acogimiento, vaya a realizar la Entidad Pública, y el compromiso de colaboración de la familia acogedora al mismo.

- La compensación económica que, en su caso, vayan a recibir los acogedores.
- Se señalará si los acogedores actúan con carácter profesionalizado o si el acogimiento se realiza en un hogar funcional.
- Informe de los servicios de atención a menores. (Dicho documento se remitirá al Ministerio Fiscal para su supervisión.)

En el caso de que los padres no consientan el acogimiento familiar, su formalización ha de ser acordada por medio de resolución judicial. Si los padres o el tutor no consienten o se oponen al mismo, el acogimiento sólo podrá ser acordado por el Juez, en interés del menor, conforme a los trámites de la Ley de Enjuiciamiento Civil de 1881 (arts. 1825-1828 LEC, aún vigentes). La propuesta de la Entidad Pública contendrá los mismos extremos indicados en el apartado precedente. No obstante, la Entidad Pública podrá acordar en interés del menor, un acogimiento familiar provisional, que subsistirá hasta que se produzca resolución judicial. La Entidad Pública, una vez realizadas las diligencias oportunas, y concluido el expediente, deberá presentar la propuesta al Juez de manera inmediata y, en todo caso, en el plazo máximo de quince días.

En vista de lo anterior, y sin necesidad ni objetivo de entrar en el fondo del procedimiento de adopción y acogimiento, queda bastante patente que las familias interesadas deben realizar determinados trámites. Pues bien, hasta la promulgación de la Ley 26/2015, de 28 de julio de por la que se modifica el sistema de protección a la infancia y a la adolescencia , estas familias no contaban con ningún permiso laboral retribuido para la realización de los mismos.

Esta situación, donde las familias venían necesitando permisos para la realización de los trámites de adopción y acogimiento, no disponiendo legalmente de ellos, además de ser un impedimento de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, era un impedimento desincentivador de los acogimientos y adopciones.

## **II. LA PROMULGACIÓN DE LA LEY 26/2015, DE 28 DE JULIO POR LA QUE SE MODIFICA EL SISTEMA DE PROTECCIÓN A LA INFANCIA Y A LA ADOLESCENCIA**

El pasado 29 de julio de 2015, en Boletín Oficial del Estado (número 180), se publicó la Ley 26/2015, de 28 de julio por la que se modifica el sistema de protección a la infancia y a la adolescencia , y en el propio preámbulo de la norma se expone que tiene por objeto introducir cambios necesarios

La reforma consta de cuatro artículos, veintiuna disposiciones finales, además de siete disposiciones adicionales, cinco disposiciones transitorias y una disposición

derogatoria. Entrando así la reforma, a modificar normativa de diversos campos jurídicos, entre los que se encuentra el RDleg. 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Ambos textos legales, modificados ahora por la Ley 26/2015, de 28 de julio, encuentran su reforma en el tratamiento de los permisos retribuidos para la asistencia, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, a las reuniones, sesiones informativas y preparación del procedimiento previo a llevarse a cabo la adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción. Concretamente, la DF 3ª y la DF 4ª de la Ley 26/2015, de 28 de julio, es donde se encuentran las modificaciones tanto del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RDleg. 1/1995, de 24 de marzo, como de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

En el caso de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se modifica la letra f) del apartado 3 del art. 37. Dice textualmente así:

“Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.”

Mientras que el caso de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, se modifica la letra e) del artículo 48. Exponiendo literalmente:

«e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.”

En ambos casos ha querido el poder legislador, equiparar en cierta manera las situaciones de la maternidad biológica, que es la que mayor protección tiene actualmente en nuestro Ordenamiento Jurídico, a las diferentes situaciones sociales que pueden darse como es el caso de la adopción y el acogimiento. Y es que el precepto que antecede al nuevo art. 37.3.f de la Ley del Estatuto de los trabajadores dice así: “por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de

preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.” Este artículo sólo tiene en cuenta la maternidad biológica y no la maternidad/paternidad adoptiva y, en algunos casos, el acogimiento familiar.

En relación a este precepto, debe resaltarse que, si bien la modificación introducida sería aplicable al personal laboral de las Administraciones Públicas, no resultando de aplicación al personal funcionario, que se rige por lo dispuesto en la Ley 7/2007, de 12 de abril. Por ello, se incorpora en la DF 4ª la modificación del art. 48, letra e), de esta ley que contempla la misma previsión que la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con objeto de que también los funcionarios públicos puedan disfrutar de este permiso.

Pero estando a lo expuesto literalmente en ambos preceptos, se dice expresamente “...para la asistencia a:

... las preceptivas sesiones de información y preparación...

...para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales

...previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de *trabajo*.” Cabe el surgimiento de la duda entre si se trata de una mera exposición de trámites a modo ejemplo donde tendría cabida todo el procedimiento previo a la declaración de idoneidad de la familia como acogedora del menor o adoptante, o bien se trata de determinados trámites especificados aquí y no el resto.

A mi entender, el sentido de la modificación normativa tanto de la Ley del Estatuto de los Trabajadores como de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, es amplio y general como ocurre en otros preceptos de la rama social del Derecho.

Finalmente, la entrada en vigor de esta modificación, expuesta en la Disposición Final Vigésimoprimera, es a los veinte días de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, por lo que estamos ante la fecha de 18 de agosto de 2015.

### III. CONCLUSIÓN

Las familias adoptantes, guardadoras con fines de adopción y acogedoras, en algunas comunidades autónomas, deben acudir obligatoriamente a unas sesiones informativas y a una preparación, y en el caso de la adopción deben obtener preceptivamente un certificado de idoneidad tras un estudio psicosocial que en ocasiones supone más de cinco entrevistas. Estas exigencias legales podrían considerarse propiamente una preparación para la adopción y deberían, por tanto, contemplarse normativamente como permisos retribuidos, ya que son obligatorias para todas las familias adoptantes, a diferencia de la preparación al parto, que no lo es. Además, en estos casos, ambos progenitores deben acudir a la preparación y a las

entrevistas, en contraste con los exámenes prenatales y las técnicas de preparación al parto, a los que solo es estrictamente necesario que acuda la madre. Por todo ello, esta modificación equipara a las familias adoptantes o acogedoras a las biológicas.

#### **IV. BIBLIOGRAFÍA**

FERNÁNDEZ, M. "Los estudios españoles sobre adopción y acogimiento familiar 1974-2004." *Boletín de Psicología*, nº 81, 2004, pp. 7-32

MARRE, D. "La adopción internacional y las asociaciones de padre adoptivos: un ejemplo de sociedad civil virtual global." *Revista electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*, nº 8 170, 2004, pp. no paginado

OCÓN DOMINGO, José, "La adopción internacional en España." *Papers: Revista de Sociología*, nº 4, 2005, pp. 205-218

OCÓN DOMINGO, José, "Familia adoptiva y cambios en la organización familiar tradicional." *Papers: Revista de Sociología*, nº 81, 2006, pp. 171-185