

GRUPOS PARLAMENTARIOS Y COMISIÓN DE PRESUPUESTOS DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Asunto: Aportaciones al Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022. (121/000070)

1. ANTECEDENTES

Con fecha 13/10/20221, se inicia la tramitación en el Congreso de los Diputados del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado. Una vez analizado el contenido del texto, desde la Asociación Madres Solteras Por Elección (MSPE), queremos trasladar a los grupos y miembros de la Comisión de Presupuestos a través de los portavoces de los distintos grupos parlamentarios, algunas consideraciones y propuestas, teniendo en cuenta dos antecedentes recientes que afectan de lleno a las familias monoparentales que representamos:

- Desde que en el año 2018 se presentara en el Congreso la proposición de Ley de Permisos Iguales e Intransferibles, desde esta Asociación se han promovido distintas campañas y acciones (#CuidadosEnIgualdad / #IgualesEnDerechos) para poner el foco en el interés superior del menor, entendiendo que las criaturas de familias sostenidas por una única persona progenitora, quedan en desventaja frente a las de familias biparentales. Esto ya venía ocurriendo con la duración que el permiso de paternidad tenía en aquel momento, pero en este nuevo escenario de ampliación para la segunda persona progenitora, la discriminación se acentúa, quedando además estas madres en una peor situación desde el punto de vista del derecho a la conciliación y a la igualdad de género.

Con la **entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, la discriminación que anunciábamos se materializa y, además, se amplifica por las siguientes circunstancias:

- ✓ **En el caso de parto, adopción o acogimiento múltiple o discapacidad del menor, las dos semanas de ampliación que ya se aplicaban antes de la entrada en vigor de esta norma, se reparten una a cada uno de los progenitores. Lo que trajo como consecuencia que las familias monoparentales perdiesen una semana en estos supuestos.** Desde la Federación de Asociaciones de Madres Solteras (FAMS) se puso en evidencia este hecho y la Seguridad Social emitió un criterio de gestión (16/2019 de 31/07/2019) por el que se corregía un criterio anterior (3/2019), señalando que, aunque la finalidad de la norma es reconocer derechos individuales, *“... es evidente que dicho reparto no puede operar cuando sólo existe un progenitor. En consecuencia, cuando la situación protegida da lugar a la suspensión de un único contrato de trabajo, esta suspensión “del contrato de trabajo” ha de tener la duración adicional de dos semanas que prevé el precepto, sin que sea de aplicación el inciso que introduce el reparto entre los dos progenitores.”*
- ✓ **El permiso de lactancia se extiende también al segundo progenitor**, por lo que las familias biparentales cuentan con dos horas diarias para la atención del menor hasta los nueve meses (Estatuto de los Trabajadores) o los doce meses (Estatuto Básico del Empleado Público) y las familias monoparentales sólo con una hora, aun cuando la dificultad objetiva de conciliación es mayor. Esto se suma al resto de permisos laborales concebidos como derechos individuales de la persona trabajadora pero que en realidad responden a la necesidad de cuidar a los menores en determinados supuestos (enfermedad grave/hospitalización/intervención quirúrgica, nacimiento prematuro, etc.).

- ✓ **Se incorpora una nueva prestación, para la corresponsabilidad** con el cuidado del lactante. Si ambos progenitores reducen su jornada diaria en media hora desde los nueve a los doce meses del menor, la prestación cubre el salario de media hora. En las primeras consultas al INSS nos dicen que las familias monoparentales también tendrán derecho. El formulario de solicitud se habilita con una casilla para indicar que eres monoparental y relaciona la documentación a presentar en este caso. Finalmente, las resoluciones están siendo denegatorias, aunque se trata del mismo supuesto anterior. Usando la propia argumentación de la Seguridad Social *“es evidente que dicho reparto no puede operar cuando sólo existe un progenitor”*.
- Como dato significativo de la situación en que nos encontramos y de lo apremiante de la acción institucional, recordamos una **moción presentada hace ya 26 años en el Senado, y que quedó aprobada, con alusión a medidas necesarias que se siguen citando en la moción actual:**

662/1000044

PRESIDENCIA DEL SENADO

El Pleno del Senado, en su sesión del día 10 de marzo de 1994, ha aprobado la moción número 44 del Grupo Parlamentario Socialista, por la que se insta al Gobierno a que constituya una Comisión Técnica Interministerial que, tras estudiar el problema social de las familias monoparentales en España, así como su cuantificación y territorialización, adopte las medidas necesarias en orden a articular un plan de medidas concretas que mejoren su acceso a la información y el derecho a una política educativa de becas, vivienda, formación para el empleo, fiscales y de protección social (publicada en el BOLETIN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES, Senado, Serie 1, número 86, de fecha 7 de marzo de 1994).

En el año 1996 volvió a aprobarse una nueva moción (662/000011) para las familias monoparentales, presentada por el Grupo Parlamentario Socialista y modificada por el resto de grupos. Una moción que ahondaba en medidas más concretas.

- Tampoco es nuevo el debate dirigido a la **aprobación de la modificación de la Ley de Familias Numerosas para la inclusión de todas las familias monoparentales a partir de dos hijos/as** y no solo aquellas que tienen origen en la viudedad y que desde el año 2007 tienen dicha consideración. Dicha reforma introdujo una discriminación en la Ley por razón de estado civil.

La Ley 51/2007 de PGE para 2008 ya establecía en su DA 70ª que *"el Gobierno llevará a cabo las oportunas modificaciones legales para que las familias monoparentales con dos hijos a cargo tengan la consideración de familia numerosa"*. Esto se repitió en la Ley 2/2008 de PGE para 2009 en su Disposición 64ª que daba un mes de plazo para implementar la medida recogida en la Ley de PGE de 2008. Esto se repetía en la Ley 26/2009 de PGE para 2010 en su Disposición 68ª.

Por otro lado, a instancias del PNV, se aprobó en el Congreso de los Diputados una PNL en el año 2010 para su modificación. Y en 2017, y también a propuesta del PNV, quedó aprobada en el Senado una moción en este sentido, sin que aún se haya realizado la modificación.

- Por otro lado, **analizando el texto de la Ley de presupuestos Generales del Estado**, comprobamos que, en su informe de Impacto en la infancia, adolescencia y familias, se reconoce la especial situación de vulnerabilidad derivada de la crianza en solitario, citando hasta en 26 ocasiones a las familias monoparentales. En cambio, el articulado no añade ni una sola medida específica para compensar y prevenir la precariedad (solo un artículo cita a las familias monoparentales y en relación con una prestación que ya existe sin que amplíe la protección a nuestras familias). No incluye tan siquiera la eliminación de discriminaciones sostenidas por algunas normas que explicamos en el presente

documento. Todo se pospone al marco de una futura ley de familias en la que está por ver hasta qué punto se abordarán nuestras necesidades y, muy probablemente sujetas a presupuestos posteriores.

2. CONTEXTO ACTUAL

Adjuntamos enlaces a los estudios más recientes elaborados desde FAMS y otros que documentan la situación de las familias monoparentales, incluido el último informe de la Fundación Adecco que alerta de que el 80% de las familias monomarentales declara que su situación laboral y económica se ha visto perjudicada por el COVID19, y un porcentaje similar que tiene dificultad para llegar a final de mes. Las MSPE tuvimos la oportunidad de participar en la encuesta promovida por Fundación Adecco, y los resultados de nuestra participación indican que el porcentaje de familias que manifiestan dificultad para llegar a fin de mes sigue siendo muy elevado aunque se obtenga referido exclusivamente a las madres que tienen empleo, un 60 %, lo que muestra el empobrecimiento real de las familias monoparentales únicamente por el modelo familiar que hemos elegido:

https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaEstudiosInvestigacion/docs/Estudios/Estudio_FamiliasMonomarentales2021.pdf

<http://familiasmonomarentales.es/wp-content/uploads/2019/12/Estudio-FAMS-Mujeres-y-Punto.pdf>

<http://familiasmonomarentales.es/wp-content/uploads/2020/04/Monomarentales-I-Impacto-del-Estado-de-Alarma1.pdf>

<https://fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2019/10/Descargar-9%C2%BA-INFORME-MONOPARENTALIDAD-Y-EMPLEO-.pdf>

<https://www.comisionadopobrezainfantil.gob.es/sites/default/files/Informe%20monomarentales%20mini.pdf>

[“La Monoparentalidad en el IRPF. Denuncia de un tratamiento discriminatorio”, Elena García-de la Torre y Consolación Peña, AMSPE, abril 2021.](#)

Tras una subida gradual, desde el 1 de enero de 2021 ha entrado en vigor el derecho de la segunda persona progenitora a la suspensión de sus obligaciones laborales durante 16 semanas por nacimiento, acogimiento o adopción para ejercer unos cuidados remunerados.

Las desigualdades que genera el sistema de permisos parentales para las familias monoparentales, y las discriminaciones que sufrimos también a través de otras normas (Ley de familias numerosas o el IRPF por citar las de mayor repercusión en la economía de las familias) tienen peores consecuencias en plena pandemia.

El Covid 19 está llevando a una situación límite a demasiadas familias. Familias que ya iniciamos esta crisis sanitaria, social y económica en franca desventaja frente a otros modelos familiares biparentales por un sistema diseñado para la familia tradicional. Con grandes dificultades relacionadas con el empleo y la conciliación, agravadas en el escenario de inestabilidad actual. Entendemos que la regulación de nuestro modelo familiar y la corrección de desigualdades no admite demora teniendo en cuenta los datos de que disponemos. Pues la causa de dichos datos no está en la pobreza en sí misma, no está en el punto de partida de este proyecto familiar, la causa se encuentra en la falta de consideración del modelo familiar en las políticas públicas, con su diversidad y especificidad, desde una óptica de derechos y

corresponsabilidad social con los cuidados, es esto lo que mantiene a nuestras familias en situación de pobreza, precariedad y renuncias profesionales y personales. Un empobrecimiento que es real, aun contando con empleo.

Señalamos los siguientes hitos relevantes para la consecución de las peticiones de las entidades de familias monoparentales:

- **Moción del Senado por la que se insta al Gobierno a la adopción de determinadas medidas en favor de las familias monoparentales. Expediente 661/000388** aprobada el pasado 27/10/2020 en la Comisión de Derechos de Familia, Infancia y Adolescencia. Dicha moción fue presentada por el Grupo Socialista y aprobada con enmiendas de la Izquierda Confederal y del PNV. Una moción a la que pudimos hacer aportaciones tanto desde la Federación de Asociaciones de Madres Solteras (FAMS), como desde nuestra entidad, y que recoge las líneas principales de las demandas para nuestro colectivo, gravemente afectado por el contexto de crisis actual. Destacamos las siguientes medidas aprobadas:

“[...]...establecer una duración adicional del permiso por nacimiento y cuidado del menor para estas familias, en tiempo igual al que disfrutaría el segundo progenitor en una familia biparental, garantizando así, la misma protección y cuidado a la criatura, facilitando la conciliación, protegiendo el empleo y reduciendo la brecha por cuidados de estas mujeres.

Reconocer como familia numerosa a las familias monoparentales con dos hijos que, de acuerdo con la normativa vigente, no tienen acceso a dicha condición, dando cumplimiento a la moción aprobada por el Pleno del Senado en la sesión número 21 de la XII Legislatura. [...]”

Por otro lado, y aunque el Acuerdo de 1 de diciembre de 2020 (BOCG nº 117 de 3 de diciembre) en relación con la Moción del Grupo Parlamentario Socialista (Nº de expediente 661/000388) no lo recoge, en el debate en comisión quedó aprobada otra de las enmiendas presentadas por el grupo de la Izquierda Confederal (Adelante Andalucía, Más Per Mallorca, Más Madrid, Compromís, Geroa Bai y Catalunya En Comú Podem) que fue aceptada por el grupo socialista:

“Impulsar las modificaciones normativas pertinentes para establecer una duración del permiso de lactancia de tiempo igual al que ofrece a la criatura en una familia biparental, así como garantizar la prestación de corresponsabilidad del cuidado del lactante para el único progenitor de la familia monoparental.”

- **Sentencia N° 1217/2020 de fecha 6 de octubre de 2020 de la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco que estima el recurso de suplicación contra la sentencia de instancia que denegaba el derecho de una familia monoparental a percibir las prestaciones de maternidad y paternidad acumuladas por nacimiento y por cuidado de un menor recién nacido en 2019**, en ese caso, durante 24 semanas (16 semanas por nacimiento + 8 semanas por cuidado). La sentencia argumenta que las normas de protección de la maternidad han de ser interpretadas a la luz del principio general del Interés Superior del menor conforme a lo establecido en el artículo 8 del Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales. Reconoce el derecho del menor recién nacido en una familia monoparental a recibir cuidados las mismas semanas que un recién nacido con dos progenitores y, por lo tanto, el derecho de la madre solicitante a disfrutar de las semanas adicionales de prestación por nacimiento y cuidado de hijo que recibe el segundo progenitor en una familia biparental. Todo lo anterior al entender el TSJ que la denegación de la ampliación quiebra el principio de igualdad establecido en el artículo 14 de la C.E., en relación con el artículo 39 del mismo texto. La sentencia entra en otros dos planos de discriminación además de los derechos del menor, la conciliación y la igualdad de género.

“Vamos a estimar el recurso en base a la primera consideración, desde el paraguas general de no discriminación, si se deniega la prestación a la beneficiaria, en los términos que lo pide, existe una conculcación del derecho de igualdad que consagra la Convención sobre los Derechos del Niño ya indicada de la Asamblea General de las Naciones Unidas de 20 de Noviembre de 1989, por cuanto que la atención, cuidado y desarrollo del menor afectado va a sufrir una clara merma respecto a aquellos otros que en situación semejante, encuadrados dentro de un modelo familiar biparental, van a recibir. Si partimos de la rechazable discriminación del menor por su propia condición o por el estado civil o situación de su progenitor, cuando introducimos un período de cuidado y atención para el grupo de hijos o hijas monoparentales, estamos no solamente mermando la atención que en las familias biparentales se presta, sino que también introducimos un sesgo que quebranta el desarrollo del niño, al quedar atendido menos tiempo y con menor implicación personal de quien ha sido considerado progenitor (...)

En definitiva, el mayor bloque de integrantes en el rango de progenitores de las familias monoparentales es el de la mujer. Cuando se establece el disfrute de la suspensión del contrato de trabajo en el art. 48, números 5 a 7 ET, incorporando al varón u otro progenitor de forma indirecta se está perjudicando a la mujer. El tiempo de dedicación al menor por parte de ella es superior, porque no lo comparte, ni simultánea ni diacrónicamente lo bifurca; el tiempo de dedicación a la formación y promoción profesional también se merma; la promoción en el empleo y al desarrollo personal se reduce. La situación de la mujer vuelve a peyorizarse y en la buena apariencia, sin embargo, se vuelve a favorecer a un colectivo, pero aparte del mismo se le perjudica. Se ha pretendido una igualdad entre el hombre y la mujer, pero se ha introducido una nueva brecha que nos sitúa no ante el techo de cristal sino ante el suelo pegajoso, y ante una concepción de la igualdad funcionalista, que obvia el que las distintas manifestaciones de la misma se desarrollan dentro de los hábitat o estructuras sociales. Es por ello que los hogares monoparentales, e indirectamente la mujer queda discriminada. También estos hogares monoparentales no tienen justificación de recibir un trato en su entorno dispar, pues el estado civil de la persona se introduce como un elemento fundamentalmente determinante de una situación de facto, como son solteros, viudas o en ruptura matrimonial frente a los que presentan una situación de matrimonio o unión.

De igual forma los derechos de conciliación y vida familiar reciben un trato dispar entre personas que partiendo del mismo supuesto, integración de la dinámica de la producción en la de reproducción, quedan protegidas en mayor forma que al integrarse en dinámicas de familia monoparental (...). El mundo del trabajo no queda al margen de la realidad biológica, debiéndose buscar fórmulas que congenien la realidad de la persona y la de los ciclos productivos. Esta integración, conciliación, no puede ser dispar según una situación que, partiendo del mismo hecho, la infancia y los progenitores, oferten situaciones distintas para quienes se encuentran en igual coyuntura. Cierto es que la suspensión del contrato de trabajo tiene una repercusión dentro de la actividad empresarial, pero la integración en un solo progenitor de la acumulación de todo el período de suspensión, aglutina toda la suspensión en un solo trabajador, pero no deja de ser el mismo disfrute que cuando nos encontramos ante una dualidad de progenitores. Y ya, por último, puede existir una justificación de trato dispar a las formas de unidad de las parejas, pero de ella no puede inferirse un trato desigual a las familias que integran el hecho de la maternidad, acogimiento, adopción o guarda, pues la opción por el hogar monoparental no delimita un vínculo diferente de filiación determinante del cuidado y atención del menor y sus propios derechos. Por tanto, es posible suscitar una quiebra del principio de igualdad del art. 14 CE (...).”

En este contexto, la Sentencia ha sido recurrida por el Ministerio Fiscal, aun cuando la moción aprobada el pasado 27 de octubre, obligaría al Gobierno a emprender los cambios necesarios en el mismo sentido. Esto va a obligar a que las madres (y padres, aunque en mucha menor medida) tengan que asumir gastos para seguir demandando si quieren tener opción a ello, cuando ya ha habido un

pronunciamiento de los grupos representados en el Senado y el Gobierno tiene la obligación de corregirlo.

- **Resolución del Consejo General del Poder Judicial.** La Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial avala, mediante la resolución de una consulta planteada por el TSJ de Cataluña, que una magistrada progenitora única en familia monoparental acumule los permisos por nacimiento. **El CGPJ considera que denegar la petición a la magistrada vulneraría el derecho de no discriminación del menor** al impedir que se beneficie del mismo tiempo de atención y cuidados directos que habría tenido de haber nacido en una familia con dos progenitores.

Para el CGPJ el beneficio del menor, su interés superior, es la finalidad a la que atiende la **excepción que la ley contempla cuando permite la transferencia del permiso al otro progenitor en los casos de fallecimiento de la madre biológica**. Considera que esa excepción es aplicable al caso analizado y que el Código Civil permite la “aplicación analógica de las normas” cuando, ante la ausencia de regulación de un determinado supuesto, se aplica lo previsto para otro similar con el que se aprecie identidad de razón.

- **Distintas Sentencias favorables en primera instancia.** Desde la sentencia del TSJPV se han sucedido diversas sentencias en distintas comunidades autónomas, País Vasco, Galicia, Comunidad Valenciana, Castilla y León, Cataluña, Ibiza, Aragón y la primera sentencia firme en Canarias. En todas se pone el foco en el interés superior del menor, así como en los derechos de conciliación de nuestras familias y de igualdad de género.
- **Avances en el Sector Público:** Magistradas/os a raíz del criterio del CGPJ; Policía Nacional; distintas comunidades autónomas que ya permiten la ampliación del permiso por nacimiento, acogimiento o adopción en el tiempo igual al del segundo progenitor/a en una familia biparental como Galicia (Ley del empleado Público). Castilla la Mancha (Plan de Conciliación) o Aragón (Instrucción específica de permisos para familias monoparentales derivada del Plan de Igualdad).
- **Pronunciamientos de Defensores del Pueblo como en Cataluña y Aragón.**

Quantificación de las familias monoparentales afectadas por la discriminación del sistema de permisos parentales

Teniendo en consideración los datos del INE de 2018, en concreto, la estadística de nacimientos: **[Nacimientos por Situación de convivencia, Nivel de estudios de la madre y grupo de edad de la madre, el número de nacimientos de madres no casadas sin unión estable fue de 40.613.](#)** Siendo ésta una cifra orientativa de las familias monoparentales afectadas cada año, a la que habría que sumar otras vías de formar una familia monoparental, en cifras muy reducidas, en cualquier caso, dadas las dificultades de acceso, por ejemplo, a los procedimientos de adopción. Desconociendo el método de cálculo de la estimación presupuestaria para la prestación por nacimiento y cuidado, es posible que, siguiendo la pauta habitual, no se hayan tenido en cuenta ni distinguido las familias monoparentales de las biparentales, y por tanto que la ampliación de la prestación para monoparentales no suponga un incremento, o al menos que éste no sea significativo.

3. PETICIONES PARA LOS PRESUPUESTOS 2022

Por todo ello, entendemos que es urgente la adopción de medidas para nuestras familias en ámbitos concretos, empezando por la modificación de aquellas normativas que nos discriminan y con antecedentes de pronunciamientos de los distintos grupos políticos en ese sentido, incluso de la justicia como es el caso. Más allá de que pueda ir acometiéndose la regulación de nuestro modelo familiar y el resto de medidas recogidas en la Moción. Eliminando así una desigualdad en una política cuyo principal

objetivo es, precisamente, la corresponsabilidad para alcanzar la igualdad. No se puede dejar fuera de ese avance a un colectivo donde la corresponsabilidad en el hogar no es posible. Nuestras criaturas no son de segunda, tienen derecho al mismo cuidado y protección, también económica, que permiten estos permisos. Recordamos, además, que tampoco contamos ni con el tiempo del permiso de lactancia que sí corresponde al segundo progenitor tras la reforma del RDL 6/2019, ni con la prestación de corresponsabilidad por el cuidado del lactante que nos están negando, a pesar de que la única persona progenitora esté trabajando y se acoja a la reducción de jornada prevista para recibir dicha prestación.

Pedimos a los distintos grupos parlamentarios coherencia con respecto a sus propias iniciativas y, en ese sentido, que planteen enmiendas a este texto normativo, para que la política integral que necesitan nuestras familias comience a ver sus frutos, reconociendo y subsanando estas discriminaciones.

Lo contrario no se comprendería dados los datos alarmantes de que disponemos y que vienen publicando distintas instituciones públicas y organizaciones que trabajan la infancia y la pobreza y que alertan sobre la grave situación de las familias monoparentales, de manera especial en esta crisis económica, social y de cuidados que estamos atravesando.

3.1 MODIFICACIÓN DE LA LEY DE FAMILIAS NUMEROSAS

Resolviendo finalmente con lo que leyes de Presupuestos anteriores establecieron (PGE para 2008, 2009 y 2010), y mociones del Congreso de los Diputados y del Senado, pedimos la incorporación de una enmienda para que la Ley de Presupuestos modifique sin más dilación el **apartado 2 del artículo 2 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas**. A continuación, se detallan en otro color y negrita, las aportaciones que hacemos al texto de esta Ley:

«2. Se equiparan a familia numerosa, a los efectos de esta ley, las familias constituidas por:

a) Uno o dos ascendientes con dos hijos, sean o no comunes, siempre que al menos uno de éstos sea discapacitado o esté incapacitado para trabajar.

b) Dos ascendientes, cuando ambos fueran discapacitados, o, al menos, uno de ellos tuviera un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento, o estuvieran incapacitados para trabajar, con dos hijos, sean o no comunes.

c) El padre o la madre separados o divorciados, con tres o más hijos, sean o no comunes, aunque estén en distintas unidades familiares, siempre que se encuentren bajo su dependencia económica, aunque no vivan en el domicilio conyugal.

En este supuesto, el progenitor que opte por solicitar el reconocimiento de la condición de familia numerosa, proponiendo a estos efectos que se tengan en cuenta hijos que no convivan con él, deberá presentar la resolución judicial en la que se declare su obligación de prestarles alimentos.

En el caso de que no hubiera acuerdo de los padres sobre los hijos que deban considerarse en la unidad familiar, operará el criterio de convivencia.

d) Dos o más hermanos huérfanos de padre y madre sometidos a tutela, acogimiento o guarda que convivan con el tutor, acogedor o guardador, pero no se hallen a sus expensas.

e) Tres o más hermanos huérfanos de padre y madre, mayores de 18 años, o dos, si uno de ellos es discapacitado, que convivan y tengan una dependencia económica entre ellos.

*El padre o la madre con dos hijos, cuando ~~haya fallecido el otro progenitor~~ **se trate de una familia monoparental.**»*

3.2 MODIFICACIONES SOBRE LOS PERMISOS PARENTALES, DISCRIMINACIONES AMPLIADAS O INTRODUCIDAS POR EL RDL 6/2019

A continuación, se detallan en otro color y negrita, las **aportaciones que hacemos al texto de la Ley de Presupuestos en relación con el nacimiento acogimiento o adopción.**

Hay que destacar que los PGE para 2021 incluían en la disposición Final 37ª, una modificación del Estatuto Básico del Empleado Público, en concreto referido al art. 48. Por tanto, Los PGE se presentan como una vía de introducción de modificaciones normativas con garantías suficientes.

Ponemos el foco en que son varios los permisos que nos penalizan frente a familias biparentales y todos ellos forman parte de nuestras reivindicaciones y se exponen todos a continuación. Pero, entendiendo el alcance de todas las modificaciones necesarias, **en estos momentos insistimos de manera particular, en los que se abordaron en el RDL 6/2019 y que expresamente se citan en la Moción aprobada en el Senado por su mayor impacto en los niños y las niñas, permisos por nacimiento, acogimiento y adopción y lactancia, arts 48.f y 49 del Estatuto Básico del Empleado Público y arts 37.4 y 48 del Estatuto de los Trabajadores.**

Modificación del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre

Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos.

Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:

a) *Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.*

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

En el caso de familias monoparentales, se propone la ampliación del permiso para el único progenitor/a, sumando el tiempo que correspondería a cada persona progenitora en familias biparentales, en los supuestos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de los hijos e hijas, así como de los/las menores en acogimiento o guarda con fines de adopción, a fin de garantizar el cuidado familiar del/de la menor durante el mismo tiempo, facilitando la conciliación en estas familias con especial dificultad.

[...]

f) *Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.*

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los funcionarios, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

En el caso de familias monoparentales, y a fin de garantizar los mismos derechos de cuidado del/la menor, la persona progenitora tendrá derecho a la ampliación de su permiso en otra hora de ausencia, pudiendo

sustituirse por una reducción de la jornada normal al inicio y/o al final de la jornada con el reparto anterior en cada caso.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.»

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

En el caso de familias monoparentales, se propone la ampliación del permiso para el único progenitor/a, sumando el tiempo que correspondería a cada persona progenitora en familias biparentales, a fin de garantizar el cuidado familiar del/de la menor durante el mismo tiempo, facilitando la conciliación en estas familias con especial dificultad.

[...]»

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

[...]

a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, **o de treinta y dos semanas en el caso de familias monoparentales**, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más **para la única persona progenitora de familias monoparentales con responsabilidades familiares** en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, **y en una para cada uno de los progenitores en el caso de familias biparentales en los mismos supuestos.**

~~No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.~~ Se propone eliminar esta parte del artículo del texto legal vigente, ya que solo ahonda en la discriminación diferenciando a unas familias monoparentales procedentes del fallecimiento de uno de los progenitores, frente a otras, como aquellas que optan por la maternidad/paternidad en solitario.

En el caso de que ambos progenitores **o en familias monoparentales, de que la única persona progenitora con responsabilidades familiares**, trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, 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 o de treinta y dos semanas en el caso de familias monoparentales. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.*

En el caso de que ambos progenitores, o en familias monoparentales, de que la única persona progenitora con responsabilidades familiares, trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más para la única persona progenitora de familias monoparentales con responsabilidades familiares, en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, y en una semana para cada uno de los progenitores en el caso de familias biparentales en los mismos supuestos.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, 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.

[...]"

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.

Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

«3. [...]

b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o

afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En el caso de familias monoparentales, se propone la ampliación del permiso para el único progenitor/a, sumando el tiempo que correspondería a cada persona progenitora en familias biparentales, en los supuestos de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de los hijos e hijas, así como de los/las menores en acogimiento o guarda con fines de adopción, a fin de garantizar el cuidado familiar del/de la menor durante el mismo tiempo, facilitando la conciliación en estas familias con especial dificultad.

4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

En el caso de familias monoparentales, y a fin de garantizar los mismos derechos de cuidado del/la menor, la persona progenitora tendrá derecho a la ampliación de su permiso en otra hora de ausencia del trabajo, pudiendo dividirse en dos fracciones.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora o en una hora en el caso de familias monoparentales, con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores o en familias monoparentales, la única persona progenitora con responsabilidades familiares, ejerzan este derecho, con la misma duración y régimen en familias biparentales, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

5. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

En el caso de familias monoparentales, se propone la ampliación del permiso para el único progenitor/a, sumando el tiempo que correspondería a cada persona progenitora en familias biparentales, a fin de garantizar el cuidado familiar del/de la menor durante el mismo tiempo, facilitando la conciliación en estas familias con especial dificultad.

Artículo 48:

«4. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, o durante 32 semanas en el caso de familias monoparentales, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

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 podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

*La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores, **o en el caso de familias monoparentales, de la persona progenitora con responsabilidades familiares**, por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.*

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

*5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor **o de treinta y dos semanas en el caso de familias monoparentales**. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.*

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, 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.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá

limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

*6. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas **para la única persona progenitora de familias monoparentales con responsabilidades familiares, y de una semana para cada uno de los progenitores en el caso de familias biparentales**. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. »*

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.

Artículo 183:

*A efectos de la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo en media hora que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo cuarto del artículo 37.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, **o la única persona progenitora de familias monoparentales con responsabilidades familiares cuando ésta trabaje**, para el cuidado del lactante desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad.*

La acreditación del ejercicio corresponsable del cuidado del lactante se realizará mediante certificación de la reducción de la jornada por las empresas en que trabajen sus progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores.

Reglamentariamente se determinarán los requisitos que deberá cumplir esta documentación.».

Artículo 184:

*«2. Cuando, **en el caso de familia biparental**, concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos. **En el caso de familia monoparental el derecho a percibir la prestación corresponde a la única persona progenitora con responsabilidades familiares.**».*

Una sociedad diversa es una sociedad mejor. Abordar la monoparentalidad como modelo familiar desde la perspectiva de los derechos de la infancia, con enfoque de género, equidad y corresponsabilidad social en los cuidados, implica dotar de un marco jurídico a las mujeres que favorece su empoderamiento, su autonomía y libertad de elección, garantizando la igualdad de oportunidades también para nuestros hijos e hijas.

Asociación Madres Solteras por Elección (MSPE)

C.I.F.: G8508361

E-mail: asociacionmspe@gmail.com

<https://www.madressedolterasporeleccion.org/>