

Anteproyecto de Ley por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y otras disposiciones en materia laboral, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, y la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. Audiencia e Información Pública.

La Asociación Madres Solteras por Elección (MSPE) es una organización no gubernamental sin ánimo de lucro, de carácter estatal, creada en el año 2007 por personas sin pareja que optaron libremente por tener hijos e hijas y formar una familia monoparental. Con presencia de personas asociadas en toda España, trabajando bajo un modelo colaborativo, tenemos representación territorial a través de delegaciones en 15 comunidades autónomas en estos momentos, 6 de ellas inscritas en el Registro Nacional de Asociaciones como sedes autonómicas (Aragón, Castilla y León, Cataluña, Comunidad Valenciana, Euskadi y Región de Murcia).

Contamos en estos momentos con más de 2700 socias y lo expresamos en femenino, pues somos mujeres de forma muy mayoritaria.

Desde MSPE, en representación de un colectivo de interés en la normativa que se cita, y dentro del plazo establecido en el trámite de audiencia e información pública, queremos trasladar las siguientes

ALEGACIONES:

El Considerando 37 de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, *“anima a los Estados miembros a que valoren si las condiciones y las modalidades detalladas de ejercicio del derecho al permiso parental, el permiso para cuidadores y las fórmulas de trabajo flexible **deben adaptarse a necesidades específicas, por ejemplo, familias monoparentales, padres adoptivos, progenitores con discapacidad, progenitores que tienen hijos con discapacidad o enfermedades graves o crónicas, o progenitores en circunstancias particulares, tales como las relacionadas con nacimientos múltiples o prematuros.**”*

En la actualidad, las familias monoparentales y los niños y niñas que crecen en ellas, sufren múltiples discriminaciones por su estructura de familia, provocadas porque las normas ignoran la existencia de esta realidad, cuya principal característica es que solo existe una persona al cargo del niño o niña y, por tanto, no hay alternancia de cuidados. La configuración de los permisos tomando como referencia el modelo familiar biparental, genera una discriminación por indiferenciación vulnerando el artículo 2 de la

Convención sobre los Derechos del Niño que prevé su derecho a no ser discriminado por su estructura familiar³.

La ley que desarrolle la Directiva 2019/1158 en España, debe tener en cuenta las circunstancias de las familias monoparentales, adaptando cada una de las medidas que se han redactado tomando como referencia el modelo biparental, ampliando al doble el tiempo de cuidado y garantizando que la unidad familiar recibe la misma prestación que una familia biparental, puesto que tiene los mismos gastos y necesidades que una biparental pero mayores dificultades para conciliar, mayores gastos en conciliación y solo un progenitor, normalmente mujer, al cargo de todo.

Se valora positivamente que el texto del Anteproyecto amplíe el permiso por nacimiento, adopción y acogimiento, de las familias monoparentales, pero esta ampliación, para que no perpetúe la discriminación a la que se ven expuestos los menores, debería llegar al doble de tiempo remunerado que el de una familia biparental y extenderse al resto de permisos. En particular:

- Permiso para cuidado del lactante
- Permiso para cuidadores por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización
- Permiso por fuerza mayor familiar

Además, debería prever lo siguiente:

- El fomento de la flexibilidad con carácter prioritario y especial para las familias monoparentales y regular sanciones efectivas.
- Inclusión de indicadores de medición del bienestar infantil y del fomento de la equidad, para hacer un seguimiento real de la naturaleza y número de medidas para este tipo de familias llevadas a cabo en empresas e instituciones, así como incorporar a las familias monoparentales en el diálogo social relativo a la conciliación.

Por otro lado, nos remitimos a la **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. Entre las medidas que se recogen en dicha Moción destacamos las siguientes relacionadas con el objeto del presente anteproyecto de Ley por servir de base a las alegaciones concretas que hacemos al texto de la directiva. En particular, en lo referente a duplicar los tiempos de permisos dirigidos al cuidado de los hijos y las hijas (sumando el tiempo completo de que disfrutaría la segunda persona progenitora en una familia biparental) y a la equiparación en el trato que reciben las familias numerosas:

*Dar visibilidad a este tipo de familias, contribuyendo a que deje de asimilarse exclusivamente la monoparentalidad con la pobreza o la exclusión social. Se garantizará su consideración específica en las políticas públicas dirigidas a la familia, la infancia y la igualdad de género, **evaluando y comparando sus efectos sobre éstas y las familias biparentales.***

*Impulsar, sin menoscabo de las competencias de las Comunidades Autónomas, el reconocimiento de los derechos de las familias monoparentales en todo el territorio del Estado, por el mero hecho de serlas, dotándolas de un marco jurídico estatal de referencia que incluya una definición inclusiva y homogénea, y un procedimiento para su acreditación **que permita acceder a una acción de protección social adecuada, equiparada a la que disfrutaban las familias numerosas desde el primer hijo/a.***

*Aplicar políticas que respondan a la urgente necesidad de mayor autonomía de las familias monoparentales, principalmente en el ámbito de la vivienda, la formación, **el empleo, y la conciliación entendida como corresponsabilidad social, para, de esta manera contribuir a reducir su vulnerabilidad, facilitando la compatibilidad entre la actividad laboral del miembro adulto y su obligación de cuidado de los hijos/as, favoreciendo la conciliación de la vida laboral y familiar. Deberá primar el interés superior del menor que no debe verse discriminado por su modelo familiar. Implementar factores correctores** en los criterios económicos de acceso a ayudas y prestaciones que consideren el suelo de gasto de todo hogar con independencia del número de adultos que lo sustenten, así como el gasto añadido de las familias monoparentales para poder conciliar.*

***Impulsar las modificaciones normativas pertinentes para 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.*

1.- Permisos por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento

El punto Doce del Anteproyecto establece la siguiente modificación del apartado 6 del artículo 48,:

«6. [...]

*En el caso de **familias monoparentales**, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una **duración adicional de diez semanas**. La persona progenitora única podrá disfrutar de las ampliaciones completas que se prevén en el párrafo anterior para el caso de familias con dos progenitores».*

Con esta ampliación pretende “equiparar a las familias monoparentales en el ejercicio de los derechos del artículo 48.4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores respecto de las familias con dos personas progenitoras [...], puesto que “Ello resulta del todo imprescindible **para garantizar la igualdad en el ejercicio de este derecho**, defecto que aquejaba nuestro ordenamiento y que ha sido señalado por, entre otros, el Defensor del Pueblo. Y es que una transposición adecuada de la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019, no puede sino partir de una depuración de aquellos extremos que pudieran poner en cuestión la adecuada incorporación de las normas que esta viene a complementar y reforzar.”

Sin embargo, desde la AMSPE venimos insistiendo y así nos han avalado múltiples sentencias en primera instancia y pronunciamientos judiciales relevantes, tales como Tribunales Superiores de Justicia o el propio Consejo General del Poder Judicial que ya ha fijado este criterio para la judicatura, en que una verdadera equiparación debe consistir en una ampliación a 32 semanas de cuidado. A continuación, se exponen nuestros motivos:

- Se vulnera el derecho del menor a ser cuidado, contemplado en los artículos 3.2, 7.1 y 18.2 de la Convención sobre los Derechos del Niño. De no incrementar el tiempo de suspensión del contrato en 16 semanas adicionales se estaría negando a las hijas e hijos de familias monoparentales el mismo tiempo de cuidados por parte de sus progenitores que a los menores de familias biparentales, lo cual constituiría una flagrante vulneración del artículo 14 de la Constitución, que prohíbe expresamente la discriminación por razón de nacimiento.

En este sentido el artículo 48.4 ET establece claramente la finalidad del permiso para la persona progenitora distinta a la madre biológica, de manera diferenciada a la finalidad del permiso de ésta que incluye además del cuidado la recuperación tras el parto: *“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**”*. Por tanto, se trata de 16 semanas para cuidados de los descendientes que deben disfrutar también los y las menores de familias monoparentales.

- No reconocer este derecho a una familia monoparental representa una discriminación por indiferenciación, que se mantiene excluyendo las semanas coincidentes en el caso de dos progenitores. La razón de ser de que las 6 semanas iniciales tras el nacimiento, adopción o guarda sean de disfrute simultáneo cuando existen dos progenitores, no es el capricho del legislador sino una necesidad intensa inicial de cuidados y de adaptación a la nueva realidad que no se produce en el caso de las familias monoparentales. Familias en las que carece de sentido y es imposible cumplir el requisito de coincidencia de semanas desde el nacimiento, la acogida o la adopción, y en las que, en cambio, prevalece una mayor dificultad de conciliación a lo que alude la Directiva cuando señala a los estados miembro la incorporación de medidas adicionales para familias monoparentales.
- **Una ampliación de menos de 16 semanas perpetuaría y amplificaría la discriminación fiscal de las familias monoparentales.** En la actualidad, de conformidad con el artículo 7.h) de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, las prestaciones por maternidad o paternidad están exentas. Una familia biparental se beneficia de esa exención durante 32 semanas, cualquier modificación que suponga una exención menor en familias monoparentales no únicamente las discrimina de manera directa, sino que, además, las aboca, en el mejor de los casos, a gastos mayores de conciliación o, en el peor, a una mayor exposición a la pobreza.

La ausencia de gravamen sobre los rendimientos de trabajo procedentes de la prestación -con el consecuente aumento de la renta disponible para las familias- implica también una ruptura de la progresividad del impuesto. Por el contrario, si para la familia monoparental los rendimientos del trabajo exentos son únicamente los correspondientes a 26 semanas (16 en la actualidad), ante una cifra de ingresos idéntica, la monoparental soportará una tributación adicional sobre los rendimientos del trabajo percibidos en el periodo en el que el segundo progenitor de una familia biparental tiene derecho a la prestación de las 6 semanas restantes y el efecto de la ruptura de la progresividad del impuesto será menor. Según los resultados del estudio *“Monoparentalidad en el IRP. Denuncia de un trato discriminatorio”* la mayor presión fiscal para las familias monoparentales superaría el 13 % en el primer año tras el nacimiento, acogimiento o adopción,

frente a una familia biparental con los mismos ingresos familiares, afectando en mayor medida al rango de salarios más bajos¹.

- Estas semanas de prestación exentas de tributar influyen además en las posibilidades de optar a bonificación en la escuela infantil al siguiente año, puesto que no se reflejan en el IRPF, de manera que, a iguales ingresos familiares e igual número de hijos/as, la familia biparental presentará una/s declaración/es que no recoge/n 32 semanas de ingresos procedentes de la prestación, y en cambio, la declaración de la familia monoparental, recogerá sólo 26 semanas menos, y, por tanto, quedará en peor situación para poder acceder a bonificación.
- El permiso implica una protección laboral para ejercer una labor de cuidados, que en el caso de una familia monoparental presenta una objetiva mayor dificultad. Se trata, por tanto, de 32 semanas de empleo y de salario protegidos para cuidar, frente a 26 semanas de empleo y salario protegidos para cuidar, salario que, por otra parte, supone la única fuente de ingresos de la familia monoparental. Esto tiene un especial significado para los casos de pérdida de empleo, pues la prestación por desempleo se interrumpe mientras se disfruta la prestación por nacimiento y cuidado, retomándose la de desempleo una vez finaliza la anterior, prolongándose de este modo la protección del menor en un contexto de vulnerabilidad como es el desempleo en familias monoparentales.

Se adjunta enlace al último informe de la Fundación Adecco sobre monomarentalidad y empleo *“Las dificultades de las familias monomarentales y monoparentales en el acceso al mercado laboral”*². El 91% de las mujeres desempleadas al frente de una familia monomarental no encuentra una jornada laboral compatible con la conciliación familiar. Sin recursos para cuidar la situación de desempleo se cronifica.

En todo caso, la solución adoptada de ampliar sólo 10 semanas incumple con la Moción del Senado a la que hacíamos referencia con anterioridad.

Por otro lado, si partiéramos de las recomendaciones de la OMS, UNICEF e IHAN debería ampliarse el permiso a 24 semanas por progenitor en el caso de las familias biparentales y a 48 en el caso de las monoparentales.

2.- Permisos parentales

El anteproyecto modifica el artículo 45.1 y añade el artículo 48 bis ET, introduciendo una **suspensión por permiso parental** de ocho semanas continuas o discontinuas, hasta la edad de seis años, **pero no ha incluido en su articulado la necesidad de que dos meses sean remunerados, tal y como establece la Directiva**.

En el caso de las familias monoparentales, debería ampliarse la duración del tiempo remunerado y del no remunerado al **doble de tiempo**, para equiparar los derechos de todos los niños y niñas al mismo tiempo

¹ Estudio publicado por AMSPE

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

² Estudio publicado por la Fundación Adecco

[Las dificultades de las familias monomarentales y monoparentales en el acceso al mercado laboral](#). Septiembre 2022

de cuidado y remuneración en su familia. Todo ello en base a las argumentaciones expuestas con anterioridad.

3.- Excedencias por cuidado de hijos e hijas

El Anteproyecto modifica el apartado 3 del artículo 46 ET, para añadir la excedencia para cuidar a otras personas dependientes. Este artículo establece una duración de la excedencia por cuidado de los hijos *“no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo”* y garantiza **la reserva del puesto de trabajo durante el primer año, ampliándose esta reserva en el caso de las familias numerosas.**

La Directiva establece la necesidad de adaptar las medidas a las familias monoparentales, por lo que, entendemos que **debe ampliarse el plazo de reserva de puesto de trabajo a dos años, o cuanto menos, al mismo tiempo de que disfrutaran las familias numerosas, en cumplimiento de la Moción del Senado (“...acción de protección social adecuada, equiparada a la que disfrutaban las familias numerosas desde el primer hijo/a”)** ampliable a su vez, en el caso de familias monoparentales numerosas, **debiendo tener esta consideración todas las familias monoparentales con dos hijos/as**, tal y como recoge la Moción del Senado, y varias Leyes de Presupuestos Generales del Estado (para 2008, 2009 y 2010).

3.- Permisos para cuidadores

La Directiva establece, en relación con los permisos para cuidadores, lo siguiente:

“Artículo 6 Permiso para cuidadores

*1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga derecho a disfrutar de un **permiso para cuidadores de cinco días laborables al año por trabajador**. Los Estados miembros podrán fijar los detalles adicionales relativos al ámbito de aplicación del permiso para cuidadores y a sus condiciones de conformidad con la legislación o los usos nacionales. El ejercicio de este derecho podrá estar supeditado a su adecuada justificación con arreglo a la legislación o usos nacionales.*

*2. **Los Estados miembros podrán distribuir los permisos para cuidadores sobre la base de períodos de un año, por persona necesitada de asistencia o apoyo, o por caso.***

El Anteproyecto propone la siguiente modificación del artículo 37 ET:

Nueve. Se modifican los apartados 3, 4, y 6 del artículo 37, y se introduce un nuevo apartado 9, que queda redactado como sigue:

*«3. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, **con derecho a remuneración**, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:*

*[...] b) **Dos días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad**, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. **Este permiso se ampliará hasta cinco días como máximo cuando la situación médica y la necesidad de cuidado efectivo por la persona trabajadora persistan.***

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.*

[...] 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. [...]»

*«9. **La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes e imprevisibles, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.***

*Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean **retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año**, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras».*

Siguiendo la línea de lo argumentado anteriormente, todos los permisos anteriores deberían duplicarse:

- **4 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad (al menos respecto de hijos e hijas o menores en acogimiento). Ampliables a 10 días** cuando la situación médica y la necesidad de cuidado efectivo por la persona trabajadora persistan.
- Permiso para el **cuidado del lactante ampliado al doble para familias monoparentales, 2 horas diarias** con las mismas opciones de flexibilización. Recordamos en este punto que incluso la Prestación de corresponsabilidad con el cuidado de la lactante que gestiona el INSS y que fue introducida por el 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, se nos está denegando, en base a que es preciso que el otro progenitor se tome una reducción de jornada de media hora diaria, requisito imposible de cumplir en nuestras familias. En la actualidad nuestros niños y niñas a partir de la semana 17 tienen que volver a escuelas infantiles o pasan a ser cuidados por otras personas y disponen de solo una hora diaria hasta los nueve meses.
- Permiso por **fuerza mayor de 8 días para familias monoparentales**. En las familias monoparentales no hay alternancia de cuidados y los niños y niñas deben tener el mismo tiempo de cuidado y las mismas opciones para su cuidado que los nacidos en una familia biparental, teniendo en cuenta además las mayores dificultades de conciliación en nuestras familias.

4.- Medidas de flexibilidad

Debe garantizarse una mínima flexibilidad a las familias monoparentales, en particular:

- Obligar a un mínimo de jornada/días de flexibilidad y teletrabajo.
- **Reducciones de jornada remuneradas**, para prevenir situaciones de pobreza.
- Garantizar la posibilidad de reducción de jornada durante las **vacaciones y días no lectivos escolares**.

5.- Sector Público

Por último, es necesario incluir en el anteproyecto de ley un artículo tercero que replique las modificaciones previstas para el Estatuto de los trabajadores, así como las observaciones relacionadas en este informe respecto de las familias monoparentales, en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

De no hacerse, el legislador incurriría en una doble discriminación hacia las familias monoparentales en el que la principal persona sustentadora es empleada pública: por ser monoparental y por trabajar en las Administraciones Públicas.

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 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

Tfno: 656 67 96 17

E-mail: asociacionmspe@gmail.com

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