



BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

XIII LEGISLATURA

Serie B:
PROPOSICIONES DE LEY

25 de junio de 2019

Núm. 42-1

Pág. 1

PROPOSICIÓN DE LEY

122/000012 Proposición de Ley Integral de Protección y Apoyo a las Familias.

Presentada por el Grupo Parlamentario Ciudadanos.

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 Parlamentario Ciudadanos.

Proposición de Ley Integral de Protección y Apoyo a las Familias.

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, 20 de junio de 2019.—P.D. El Secretario General del Congreso de los Diputados, **Carlos Gutiérrez Vicén**.

A la Mesa del Congreso de los Diputados

El Grupo Parlamentario Ciudadanos, al amparo de lo establecido en el artículo 124 y concordantes del Reglamento de la Cámara, presenta la siguiente Ley Integral de Protección y Apoyo a las Familias.

Palacio del Congreso de los Diputados, 12 de junio de 2019.—**Antonio Roldán Monés**, Portavoz del Grupo Parlamentario Ciudadanos.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 42-1

25 de junio de 2019

Pág. 2

PROPOSICIÓN DE LEY INTEGRAL DE PROTECCIÓN Y APOYO A LAS FAMILIAS

Exposición de motivos

I

En España, el proceso que va de la formación académica a la emancipación económica, la consolidación de un puesto de trabajo, el acceso a la vivienda y la puesta en marcha de un proyecto familiar y personal autónomo es arduo. Nuestro país tiene uno de los mercados laborales más disfuncionales de Europa y esta disfuncionalidad está en la base de las dificultades que afrontan jóvenes, mujeres y trabajadores en general para conciliar su vida personal y laboral, así como para formar una familia. El cometido de esta Ley es revertir esta situación marcándose un objetivo claro: que España deje de estar a la cola de los países desarrollados en igualdad, conciliación y natalidad para convertirse en uno de los mejores países del mundo para trabajar y tener hijos, donde hombres y mujeres asuman por igual las responsabilidades familiares y en el que la decisión de formar una familia y atender las obligaciones que ello supone no implique penalizaciones en el trabajo ni renunciadas a la carrera profesional, especialmente en el caso de las mujeres.

El envejecimiento demográfico es uno de los principales retos a los que se enfrentan las sociedades occidentales. En nuestro país es un problema especialmente delicado. La OCDE ha advertido que, para mediados de siglo, España será el segundo país más envejecido de la OCDE, solo por detrás de Japón. Si actualmente la proporción de mayores de 65 años respecto a la población de 20 a 64 años es del 30,4%, hacia 2050 crecerá hasta representar el 75,5%. Los datos para Europa son del 28% en 2015 y se prevé que la proporción alcance el 53,2% en 2050.

La inversión de la pirámide de población plantea serios problemas al sostenimiento del Estado de bienestar, tanto más en España, que cuenta con un mercado laboral atípico. Las cotizaciones de los trabajadores son discontinuas, el paro estructural muy elevado, la inserción laboral de los jóvenes es difícil, situándonos a la cabeza de Europa en desempleo juvenil, y la precarización y la temporalidad van en aumento.

En los últimos años, los ingresos del grupo de 60 a 64 años se han incrementado un 25% más que los del grupo de 30 a 34 años, casi 10 puntos por encima de la media de la OCDE. Además, a pesar de su revisión legal al alza, la edad media efectiva de jubilación es de 63 años, y el porcentaje de personas empleadas entre los 55 y los 64 años es del 49%, frente al 59% de media de la OCDE.

A los datos del mercado laboral hay que añadir los graves problemas de natalidad que afronta nuestro país. En España, el número de hijos por mujer ha descendido hasta los 1,3, lejos de la media de la OCDE, que se sitúa en 1,75 y de la media de la Unión Europea, de 1,5 hijos por mujer. Por otro lado, en 2016 la tasa bruta de natalidad de España fue de 8,8 nacidos por cada 1.000 habitantes, frente a los 18,7 nacimientos que se registraban hace 40 años.

En 2016 nacieron en nuestro país poco más de 400.000 niños, la cifra más baja en 15 años. La escasez de nacimientos ha conducido a un saldo vegetativo negativo: actualmente mueren más personas al año en España de las que nacen. Solamente la inmigración está evitando que nuestro país pierda población. La inmigración también contribuye a que el indicador de fecundidad no sea aún más bajo: mientras las españolas tuvieron de media 1,27 hijos en 2016 (una décima menos que el año anterior), las extranjeras que viven en nuestro país tuvieron de media 1,7 hijos (cuatro décimas más que en 2015).

Las españolas son también las europeas que tienen los hijos más tarde, a los 32 años, y en la decisión de retrasar la maternidad operan factores familiares y materiales. España también es uno de los países en los que existe mayor brecha entre el número de hijos por mujer y el número de hijos deseado por mujer.

Mientras la primera ha seguido una tendencia decreciente en las últimas décadas, la segunda se ha mantenido estable: parece haber un gran consenso social en torno a la idea de los dos hijos deseados, así en España como en el resto de países europeos, tal como señala el Eurobarómetro. De este modo, encontramos que España es uno de los Estados de la Unión Europea donde existe una mayor brecha entre la fecundidad efectiva y la deseada.

Así pues, el descenso de la natalidad en España no puede imputarse a las preferencias de las ciudadanas. Los expertos coinciden en señalar que las condiciones óptimas para tener hijos, esto es, haber completado una educación que tiende cada vez a un mayor número de años de formación, gozar de estabilidad económica y laboral, disponer de una vivienda adecuada y contar con una pareja estable, son cada vez más difíciles de alcanzar, y esta circunstancia material está afectando a la decisión de tener

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 42-1

25 de junio de 2019

Pág. 3

hijos, retrasándola en un gran número de casos y traduciéndose en una tasa de fecundidad subóptima para las madres.

Otro dato que apoya la hipótesis contraria a las preferencias para explicar la baja natalidad tiene que ver con el índice de infecundidad definitiva, es decir, el porcentaje de mujeres que no tendrán hijos. Aunque este dato ha aumentado ligeramente en las últimas décadas, la cifra para España es inferior a la de otros países europeos como Austria y Reino Unido. Lo que sí ha aumentado notablemente es el número de mujeres que tendrán un solo hijo. Si solo el 7,4% de las nacidas en 1940 tuvo un solo hijo, ese dato se cuadruplica para las nacidas en 1965, hasta representar al 27,6% de las mujeres. Estos datos nos conducen a pensar que la baja fecundidad de España no se explica por el rechazo a la maternidad, sino por los bajos índices de progresión hacia el segundo hijo e hijos posteriores (Castro Martín y Martín García, 2013).

Todo ello a pesar de que las españolas declaran una fecundidad deseada en torno a los dos hijos por mujer. En la explicación de esta brecha intervienen factores materiales e institucionales. Por un lado, sabemos que gozar de estabilidad en el empleo es un requisito previo para poder formar una familia. Las disfuncionalidades del mercado laboral español, dominado por la discontinuidad, la precariedad, la temporalidad y altas cifras de paro estructural que afectan especialmente a los jóvenes, se han convertido en obstáculos a la maternidad.

Por otro lado, sabemos que las instituciones, así como los marcos político y legal de los Estados influyen sobre las decisiones que afectan a la procreación. El VII informe sobre exclusión y desarrollo social en España de la Fundación Foessa advertía que nuestro país carecía de políticas públicas efectivas encaminadas a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar de los ciudadanos. España ha estado sistemáticamente a la cola de los países de la OCDE en inversión en familia, con un 1,46% de PIB en 2013, un punto por debajo de la media de los países de la OCDE, que se sitúa en torno al 2,43%, y muy lejos de los países que más invierten en este aspecto, que se acercan a porcentajes del 4%, como Reino Unido, Dinamarca, Francia o Suecia.

II

Además, siguen siendo imprescindibles políticas públicas encaminadas a paliar la discriminación laboral por razón de género, una realidad que afecta directamente a las decisiones reproductivas, y que se manifiesta tanto en el entorno profesional como en el ámbito familiar. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supuso un primer y necesario esfuerzo en este sentido, pero, diez años después de su aprobación, sus resultados son insuficientes. Si hace diez años el salario de una mujer equivalía al 80,9% del sueldo de un hombre, hoy representa un 85,6%. Pero, detrás de este progreso de 4,5 puntos hay una realidad amarga: no son los sueldos de las mujeres los que han mejorado en estos años, sino los salarios masculinos los que han retrocedido al paso de la recesión económica.

La tasa de actividad femenina ha subido en este tiempo desde el 50% hasta el 59,5%, pero todavía estamos muy lejos de alcanzar el compromiso estratégico europeo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2016-2019, fijado en el 75% para ambos sexos. Además, la tasa de paro entre las mujeres continúa siendo 3,5 puntos superior a la de los hombres, y ello a pesar de que la crisis económica afectó de forma especial a un sector muy masculinizado como el de la construcción.

Tampoco la recuperación se ha dejado sentir de forma paritaria: la mayor parte de los nuevos contratos siguen teniendo por beneficiario a un trabajador hombre, y las mujeres continúan viéndose afectadas en mayor medida por la precariedad en el empleo, padeciendo una mayor temporalidad y protagonizando el trabajo a tiempo parcial. Hasta un 25% de las mujeres tiene esta modalidad de empleo, frente a un 8% de los trabajadores varones, y la mayoría de ellas afirma que querría poder trabajar un número mayor de horas.

Estas circunstancias motivan la aparición de una brecha salarial por razón de sexo, un fenómeno transversal que afecta a las mujeres de todos los niveles formativos y en todos los sectores. La Fundación de Estudios de Economía Aplicada (Fedea) ha estimado que la brecha salarial neta en España, esto es, la diferencia salarial entre mujeres y hombres una vez controladas las características socioeconómicas y del puesto de trabajo de los trabajadores, asciende actualmente a un 13%, una cifra significativa pese a la reducción de hasta el 33% que se ha experimentado desde el año 2002. La existencia de esta brecha también acarrea otras consecuencias negativas además de las retributivas, como que muchas mujeres

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 42-1

25 de junio de 2019

Pág. 4

acaben empleadas en puestos de trabajo para los que están sobrecualificadas o con menores posibilidades de promoción profesional.

Diversos estudios han intentado explicar las causas detrás de esta brecha salarial entre mujeres y hombres, fenómeno común a lo largo del mundo, también en los países europeos de nuestro entorno. Algunos recientes, que han conseguido un notable impacto y que estudian los casos de Dinamarca (Kleven et al., 2018), Suecia, Alemania, Austria, EE.UU. y Reino Unido (Kleven et al., 2019) y España (González Luna, Libertad y García Nombrados, Jorge 2019), entre otros, determinan que uno de los factores con mayor impacto tras esta brecha salarial, así como uno de los más persistentes en el tiempo, se debe a las consecuencias de la maternidad y la paternidad y, más concretamente, a las diferencias en los comportamientos que mujeres y hombres adoptan frente a este hecho, siendo las primeras las que asumen en su mayoría los costes asociados a la atención de las responsabilidades familiares. En el estudio señalado para nuestro país, los autores muestran que las mujeres que son madres sufren una fuerte caída los dos primeros años tras el nacimiento de su primer hijo, cercana al 30%, algo que no sucede con los hombres que son padres. Las mujeres nunca llegan a recuperarse de esta caída de ingresos; de hecho, al cabo de cinco años tras el nacimiento, la brecha salarial que se abre con respecto al año de partida sigue siendo del 17%.

Esta diferencia asunción se produce porque, a partir del nacimiento de los hijos, son las mujeres quienes en mayor medida renuncian a la proyección y el ascenso en sus carreras, sacrificándolas en mayor medida que sus compañeros varones. También son ellas las que piden en más ocasiones excedencias o reducciones de jornada destinadas a la atención familiar de niños o mayores. En esta edad crítica las mujeres promocionan profesionalmente menos que los hombres, lo cual contribuye a ahondar la brecha salarial por razón de sexo.

Resulta por ello fundamental promover una corresponsabilidad que haga posible una efectiva conciliación para hombres y mujeres de su vida personal y profesional. Las mujeres siguen dedicando a la familia y al hogar más del doble de tiempo que los hombres. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, trataba de contribuir a la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos estableciendo un permiso de paternidad de dos semanas. Desde entonces, estos permisos por nacimiento de hijo se han incrementado progresivamente: en 2017 se doblaron hasta las cuatro semanas, en 2018 alcanzaron las cinco y, finalmente, en 2019, se estableció su equiparación con el de maternidad en dieciséis semanas. Sin embargo, más allá de estos permisos durante el primer año de vida del hijo, aún queda mucho camino por recorrer hasta la deseada igualdad en el reparto de las responsabilidades familiares. Una prueba es que, todavía hoy, el 93% de las excedencias laborales para el cuidado de los hijos, que suelen solicitarse en años posteriores, son solicitadas por mujeres.

La falta de equidad en el reparto de las tareas del hogar y la crianza viene penalizando a las mujeres de forma sistemática. Así, una prueba más del impacto que esta desigualdad tiene sobre el empleo de las mujeres es que, hasta los 30 años, apenas se observan diferencias de ocupación entre hombres y mujeres. Sin embargo, cuando llega el momento en que las mujeres españolas se plantean tener hijos, se produce una brecha del 7% para las cohortes más jóvenes. La brecha laboral entre hombres y mujeres tiene forma convexa, esto es, aumenta especialmente a partir de los 30 años y comienza a reducirse de nuevo después de los 40, aunque sin llegar a cerrarse. El hecho de que la brecha alcance su máxima amplitud en una edad en que las mujeres tienen sus hijos sugiere que este hecho biológico es trascendental en la carrera profesional de las mujeres.

Las madres son el colectivo que encuentra más barreras de entrada al mercado laboral y afronta una situación de partida de mayor desigualdad. Los datos indican que las madres tienden a ocuparse en trabajos compatibles con las cargas familiares. En este sentido, mejorar la capacidad de elección de las mujeres pasa por eliminar las trabas que obstaculizan su progresión profesional por medio de medidas orientadas a la conciliación, la ampliación y equiparación de permisos de maternidad y paternidad, el fomento de la corresponsabilidad y la atención a los cuidados.

En definitiva, las desigualdades en el mercado laboral están lejos de haberse resuelto. El 64% de los trabajadores que tienen las ganancias más bajas son mujeres. También son más las mujeres que cobran el salario mínimo y las que no llegan al salario mediano. Por contra, en los deciles de mayor renta son mayoría los hombres. Y la brecha tiende a aumentar conforme aumenta el nivel de formación. Así, las mujeres con estudios universitarios de licenciatura, máster o doctorado ganan 9.500 euros anuales menos que los varones, y también menos que los hombres diplomados universitarios, de nivel formativo inferior.

III

Las disfuncionalidades propias de nuestro mercado laboral, unidas a la falta de esfuerzo público en la inversión dedicada a la familia y la infancia, y a la desigualdad que afecta a las mujeres tanto en el entorno profesional como familiar, están teniendo un impacto sobre las decisiones de procreación de las españolas. La crisis de natalidad que atraviesa nuestro país plantea, en el medio plazo, un reto fundamental para el sostenimiento de nuestro Estado de bienestar.

España no puede permitirse que desarrollar una carrera y formar una familia sean ambiciones irreconciliables, especialmente para las mujeres. En este sentido, no basta con solucionar las disfuncionalidades del mercado laboral y promover políticas de natalidad. Es perentorio introducir medidas de conciliación que hagan compatibles las facetas profesional, personal y familiar. España es uno de los países en los que los ciudadanos declaran una mayor frustración por el modo en que el tiempo está repartido en sus vidas. Solo un 28% se dice satisfecho.

Los españoles son también los europeos que más tarde salimos del trabajo, pero nuestras largas jornadas no se traducen en una productividad mayor. Al contrario, la ausencia de una jornada compacta y una racionalización de horarios supone un lastre para la productividad de nuestras empresas. Largas jornadas, en muchos casos con horarios partidos y con un predominio del modelo presencial, con apenas espacios de implantación del trabajo a distancia, dificultan enormemente la conciliación de la vida laboral con las facetas personal y familiar.

Estos constreñimientos dificultan la formación de una familia y también son la causa de que los ciudadanos que sí la han formado puedan dedicarle tanto tiempo como les gustaría. El 83% de los españoles señala que no puede pasar tanto tiempo con sus hijos como les gustaría. A su vez, los niños que también querrían poder pasar más tiempo con sus padres y que se verían beneficiados por una mayor atención y supervisión de sus progenitores en su desarrollo y su aprendizaje.

Urge, por tanto, implementar un marco legal y poner en marcha políticas públicas destinadas a paliar los problemas que hemos señalado. La presente Proposición de Ley es una respuesta a esa situación. España solo podrá hacer frente a los desafíos de la globalización y garantizar la prestación de unos servicios públicos sostenibles y de calidad, especialmente las pensiones, si se propone una intervención radical que ataje la baja fecundidad, una realidad que ya nos anuncia una inversión de la pirámide demográfica de efectos potencialmente muy graves.

Nuestro Estado de bienestar está construido sobre cuatro pilares clásicos: la educación, la sanidad, el seguro de desempleo y las pensiones públicas, a los que hace unos años se añadió el de las políticas de dependencia. Con nuestra Ley Integral de Apoyo a las Familias, damos un paso más para apuntalar nuestro Estado de bienestar, ampliando este último pilar para incorporar todos los cuidados: atención a la natalidad, la infancia y la dependencia, así como la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral que permita hacer efectivos dichos cuidados sin renunciar a los medios para el mantenimiento de una vida autónoma. Los cuidados son, en definitiva, la garantía para una autonomía que permita el desarrollo libre, digno y pleno de los derechos fundamentales.

Las políticas de dependencia y conciliación son también una ayuda necesaria para aquellos trabajadores que tienen que conciliar su vida profesional con la atención de otras personas a su cargo, ya sean menores, mayores u otros dependientes. Se trata, por tanto, de políticas públicas que benefician al conjunto de los ciudadanos, y que tienen la capacidad de mejorar la calidad de vida tanto de quienes necesitan cuidados como de quienes cuidan.

Lo que se plantea en esta Ley es, por tanto, mucho más que un texto legal. Se trata de un proyecto de país, de una herramienta fundamental para garantizar el sostenimiento y la mejora de nuestro Estado de bienestar en un entorno global cada vez más competitivo. Esta Proposición de Ley es un instrumento de modernización y garantía de futuro como sociedad con el que España avanzará en la senda de los Estados más desarrollados del mundo.

IV

La presente Proposición de Ley se estructura en veinticinco artículos, agrupados en tres Títulos, tres disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y cinco disposiciones finales.

El Título I amplía el ámbito de la protección a las familias dispensada por la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, reforzando con ello el cumplimiento del mandato

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 42-1

25 de junio de 2019

Pág. 6

recogido en el artículo 39 de la Constitución. En concreto, mediante las modificaciones introducidas por la Proposición de Ley, se extiende la condición de familia numerosa a todas las familias con dos o más hijos, a la vez que las familias que tengan tres o más hijos, en lugar de los cinco o más actuales, pasan a adquirir la consideración de familias numerosas de categoría especial.

En paralelo, por primera vez en nuestra legislación, se establece un régimen de protección para las familias monoparentales, que se une a otras medidas introducidas por la presente Proposición de Ley dirigidas específicamente a estas familias, atendiendo en todos los casos a la necesidad de apoyos específicos a sus circunstancias, necesarios para asegurar su igualdad de oportunidades respecto al resto de unidades familiares. A estos efectos, los beneficios reconocidos para las familias numerosas se hacen extensivos también a las familias monoparentales y, con la misma lógica, los reconocidos a las familias numerosas de categoría especial se hacen extensivos a las familias monoparentales con dos o más hijos.

Estas modificaciones tienen como consecuencia directa una ampliación considerable del sistema de protección y apoyo a las familias en nuestro país, pasando de unas 676.000 familias a casi 6 millones de familias, más de la mitad de las existentes. Asimismo, indirectamente, suponen un importante estímulo para la natalidad al reducir tanto el umbral para acceder a este sistema de protección como para la adquisición de categoría especial y su protección reforzada, situando ambos en unos límites más próximos al número de hijos necesario para asegurar la tasa de reemplazo demográfico de 2,1 hijos por mujer, frente a la cual España se encuentra actualmente en posiciones considerablemente alejadas (1,33 hijos por mujer en 2018).

El Título II aborda el derecho a la conciliación entre la vida familiar y laboral, reforzando los instrumentos previstos por la legislación vigente para hacerlo efectivo, introduciendo una mayor flexibilidad en su ejercicio y fomentando la corresponsabilidad. Así, como primera manifestación, se reconoce como derecho individual para todos los trabajadores, mujeres y hombres, el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y su ejercicio corresponsable. A su vez, se refuerzan las garantías judiciales para la tutela de este derecho a fin de asegurar su efectividad.

Seguidamente, en línea con el principio de igualdad de trato y no discriminación que inspira esta Proposición de Ley, se equipara el permiso reconocido para las trabajadoras que deban asistir a sesiones de preparación al parto o a las sesiones preceptivas en procesos de adopción a las trabajadoras que estén incurso en tratamientos de reproducción asistida, recurso cada vez más común en nuestro país como consecuencia del retraso de la edad de las madres que tienen su primer hijo.

Igualmente, se amplía el derecho a la reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares previsto en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, extendiendo su aplicación a quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a una persona mayor que requiera especial dedicación —como ya recogía el Estatuto Básico del Empleado Público— o a parientes aun de grado más lejano al segundo siempre que medie convivencia, al mismo tiempo que se reconoce la posibilidad del trabajador de acumular esta reducción en jornadas completas, en los términos que se prevean por convenio o acuerdo colectivo con los representantes legales de los trabajadores.

Además, se introduce, como novedad en nuestra legislación laboral, la creación de bancos de horas en las empresas, cuya regulación se deja en manos de la negociación colectiva. Por medio de estos bancos de horas, que registrarán los movimientos y saldos horarios del trabajador, los trabajadores con derecho a las reducciones de jornada contempladas en los artículos 37.6 y 8 podrán sustituir estos derechos por horas de ausencia al trabajo, sin menoscabar su retribución, siempre que sean compensadas en un plazo, en todo caso, no inferior a seis meses. De este modo se flexibilizan las posibilidades de conciliación sin pérdida de retribución, contribuyendo con ello a minorar la brecha salarial de los trabajadores que ejercen tales derechos.

También en materia de permisos, como medida adicional de flexibilidad, se reconoce a todos los trabajadores la posibilidad de convertir hasta un máximo de siete días de sus vacaciones en su equivalente de horas para asuntos particulares, que podrán utilizarse en los supuestos y en los términos que se establezcan por convenio o acuerdo colectivo.

En relación a los permisos de maternidad y paternidad, la Proposición de Ley introduce dos instrumentos dirigidos a favorecer, por un lado, la corresponsabilidad en el ejercicio de los permisos por nacimiento, adopción, guardia con fines de adopción o acogimiento, premiando con dos semanas adicionales a los progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores que disfruten de todas las semanas de permiso a las que tengan derecho. En segundo lugar, se amplía el derecho a la suspensión del contrato de trabajo por adopción, guardia con fines de adopción o acogimiento a los

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 42-1

25 de junio de 2019

Pág. 7

supuestos de acogimiento temporal inferiores al año, posibilidad que actualmente se encontraba expresamente excluida por nuestra legislación.

Asimismo, se refuerzan los instrumentos para la prevención y protección frente a riesgos laborales en supuestos relacionados con el embarazo, la maternidad y la lactancia, ampliando las obligaciones de las empresas en materia de prevención y las posibilidades de adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo o de la prestación del trabajo, con el objetivo de garantizar, en todo lo posible, la permanencia de la trabajadora afectada en la empresa con carácter previo a la declaración de la situación de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural.

Por último, se introducen una serie de medidas en materia de prestaciones y beneficios sociales derivados con la maternidad y la paternidad. Para empezar, la Proposición de Ley amplía el subsidio por nacimiento y cuidado de menor reconocido a las trabajadoras que no reúnen los requisitos de cotización exigidos para acceder a la prestación contributiva de la Seguridad Social. Esta ampliación opera en tres sentidos: el primero, mediante la extensión de este beneficio a los trabajadores varones, no solo a las trabajadoras, como hasta ahora; segundo, con la extensión también a las trabajadoras y trabajadores en supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, no solo a nacimiento biológico; y tercero, mediante la extensión de la duración del subsidio, que pasa a equipararse a la de la prestación contributiva.

A continuación, se crea una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social de las trabajadoras y trabajadores durante los períodos de suspensión del contrato de trabajo por incapacidad temporal por enfermedades causadas por el embarazo, el parto o la lactancia natural, o durante los períodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. Esta medida permitirá que, en todos los casos, el disfrute de estos permisos por los trabajadores no implique ninguna carga económica para la empresa, puesto que actualmente, si bien la suspensión del contrato conlleva la de la retribución, subsiste la obligación de la empresa de hacerse cargo de las cotizaciones sociales. De este modo se fomenta el empleo entre personas que, presente o potencialmente, tengan intención de formar una familia.

En segundo lugar, se recogen las bonificaciones del 100 por 100 en las cuotas a la Seguridad Social de los contratos con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras y trabajadores que tengan suspendido su contrato de trabajo por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, o que estén en situación de excedencia por cuidado de hijos o de otros familiares, reguladas hasta la fecha por el Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre.

El efecto conjunto de estas bonificaciones constituye un verdadero incentivo para contratar trabajadores que sustituyan a los que ejerzan su derecho a la conciliación, dado que la empresa no solo se ve liberada de las cotizaciones de estos últimos en tanto subsista la suspensión de su contrato o el disfrute de sus permisos, sino que también se ahorra la cotización del trabajador sustituto, suponiendo así, por tanto, un ahorro neto para la empresa.

El Título III persigue garantizar el derecho a la igualdad de trato entre las parejas de hecho y los matrimonios en el acceso a derechos y beneficios sociales, en tanto la unidad familiar beneficiaria reúna los mismos requisitos exigidos en cada caso. A estos efectos, se introducen modificaciones en diversos supuestos de relevancia donde esta discriminación resultaba más patente.

Así, se reconoce a las parejas de hecho la posibilidad de ser reconocidas como familias numerosas, condición que antes les estaba excluida. También se reconoce el derecho a un permiso de quince días de ausencia del trabajo sin pérdida de retribución, análogos a los que actualmente disponen los cónyuges en caso de matrimonio. Del mismo modo, como novedad, se reconoce a las parejas de hecho la posibilidad de realizar declaración conjunta en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. En último término, se modifica también la legislación de la Seguridad Social para equiparar el derecho a la pensión de viudedad reconocido a las parejas de hecho al reconocido a los matrimonios, en sus mismos términos, a la vez que se equiparan otros derechos conexos, como el reconocimiento del auxilio por defunción o la indemnización a tanto alzado en el caso de que el fallecimiento se produzca por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Estas equiparaciones, si bien de suma importancia, no abordan todos los supuestos donde actualmente persiste una discriminación desfavorable para las parejas de hecho respecto de los matrimonios. La Proposición de Ley plantea que esta carencia sea subsanada mediante la aprobación del Proyecto de Ley de Parejas de Hecho a que se refiere la disposición final primera.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 42-1

25 de junio de 2019

Pág. 8

La disposición adicional primera mandata al Gobierno a elaborar y negociar un Pacto de Estado por la Racionalización de Horarios y la Conciliación, que tenga como objeto conseguir unas jornadas de trabajo más flexibles y compactas, promover una verdadera conciliación de la vida personal, familiar y laboral y facilitar la posibilidad efectiva de su ejercicio corresponsable.

La disposición adicional segunda mandata al Gobierno a desarrollar un Programa de Cooperación Territorial con las Comunidades Autónomas para el desarrollo de actividades extraescolares de aprendizaje del inglés durante los meses de julio y agosto, con el objetivo de contribuir a la extensión del conocimiento de este idioma, a la igualdad de oportunidades, a la mejora de la empleabilidad y a la conciliación de las familias en un entorno de proximidad.

La disposición adicional tercera establece la homologación de situaciones jurídicas equiparables a la adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento permanente o tutela, a los efectos de las disposiciones contenidas o afectadas por estas en la presente Proposición de Ley.

La disposición transitoria primera recoge la clasificación de las familias reconocidas como numerosas a la entrada en vigor de la presente Proposición de Ley, de acuerdo con la categoría que les corresponda en virtud de las modificaciones operadas por la misma.

La disposición transitoria segunda, por su parte, estipula las condiciones básicas para la consideración de pareja de hecho a efectos de las normas modificadas por las disposiciones de la presente Proposición de Ley en tanto no se apruebe el Proyecto de Ley de Parejas de Hecho a que se refiere la disposición final primera.

La disposición derogatoria única deroga todas aquellas disposiciones de igual o inferior rango que contravengan o se opongan a lo dispuesto en la presente Proposición de Ley.

La disposición final primera mandata al Gobierno a aprobar un Proyecto de Ley de Parejas de Hecho que regule en el Código Civil un régimen para esta modalidad de convivencia común para toda España, acabando con la actual dispersión y diferencia de trato normativa en función de la Comunidad Autónoma donde se constituya la pareja de hecho, a la vez que lleve a cabo una modificación de los supuestos subsistentes de discriminación entre parejas de hecho y matrimonios que no hubieran sido subsanados por las modificaciones introducidas por esta norma.

La disposición final segunda mandata al Gobierno a aprobar un Proyecto de Ley de modificación de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, para la universalización y la gratuidad del primer ciclo de educación infantil, a fin de hacer efectivas las posibilidades de toda la población infantil menor de tres años en todo el territorio nacional de acceder a esta etapa educativa, con el objetivo de promover el desarrollo temprano de habilidades cognitivas, la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Las disposiciones finales tercera, cuarta y quinta, por último, recogen los títulos competenciales que amparan las disposiciones de la presente Proposición de Ley, la habilitación al Gobierno para el desarrollo reglamentario de las mismas y la entrada en vigor de la norma.

TÍTULO I

Apoyo a las familias numerosas y monoparentales

CAPÍTULO I

Familias numerosas

Artículo 1. Extensión de la consideración de familia numerosa a las familias con dos o más hijos.

Uno. Se modifican los apartados 1 y 2 del artículo 2 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, que queda redactado de la siguiente forma:

«1. A los efectos de esta Ley, se entiende por familia numerosa la integrada por uno o dos ascendientes con dos o más hijos, sean o no comunes.

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

a) Dos ascendientes con un hijo, sea o no común, siempre que tenga reconocida discapacidad o incapacidad para trabajar.

b) Dos ascendientes, cuando ambos tengan reconocida discapacidad, o, al menos, uno de ellos tuviera un grado de discapacidad psíquica igual o superior al 33 por ciento o física o sensorial igual o superior al 65 por ciento, o incapacidad para trabajar, con un hijo, sea o no común.

c) Dos ascendientes separados, divorciados o en situación equiparada, con dos 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 familiar.

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 progenitores sobre los hijos que deban considerarse en la unidad familiar, operará el criterio de convivencia.

No obstante lo anterior, en este mismo supuesto, cuando se hubiese acordado la custodia compartida de los hijos, el reconocimiento de la condición de familia numerosa alcanzará a los dos ascendientes, con independencia de quién de ellos lo solicite.

d) Dos o más hermanos en situación de orfandad absoluta 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 que tengan reconocida orfandad absoluta, mayores de 18 años, o dos, si uno de ellos tiene reconocida discapacidad igual o superior al 33 por ciento o incapacidad para trabajar, que convivan y tengan una dependencia económica entre ellos.»

Dos. Se modifican los apartados 4 y 5 del artículo 2 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, que queda redactado de la siguiente forma:

«4. Tendrán la misma consideración que los hijos las personas sometidas a tutela, guarda con fines de adopción o acogimiento permanente constituido. Los menores que habiendo estado en alguna de estas situaciones alcancen la mayoría de edad y permanezcan en la unidad familiar, conservarán la condición de hijos en los términos establecidos en el artículo 3 de esta Ley.

5. A los efectos de esta Ley, se entenderá por persona con discapacidad aquella que tenga reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento y por persona con incapacidad para trabajar aquella que tenga reducida su capacidad de trabajo en un grado equivalente al de la incapacidad permanente absoluta, gran invalidez o gran dependencia.»

Tres. Se añade modifica la letra a) del apartado 1 del artículo 3 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, que queda redactado de la siguiente forma:

«a) Ser menores de 21 años de edad, o tener reconocida discapacidad o incapacidad para trabajar, cualquiera que fuese su edad.

Tal límite de edad se ampliará hasta los 26 años, cuando cursen estudios que se consideren adecuados a su edad y titulación o encaminados a la obtención de un puesto de trabajo.»

Artículo 2. Extensión de la condición de familia numerosa de categoría especial a las familias numerosas con tres o más hijos.

Uno. Se modifica el apartado 1 del artículo 4 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, que queda redactado de la siguiente forma:

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

a) Especial: las de tres o más hijos y las de dos hijos que procedan de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento permanente múltiples.

b) General: las restantes unidades familiares.»

Dos. Se modifica el apartado 3 del artículo 4 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, que queda redactado de la siguiente forma:

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

CAPÍTULO II

Familias monoparentales

Artículo 3. Extensión de los beneficios de las familias numerosas a las familias monoparentales.

Uno. Se añaden unos nuevos apartados 6 y 7 al artículo 2 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, que queda redactado de la siguiente forma:

«6. Los beneficios reconocidos en esta Ley a las familias numerosas se extenderán a las familias monoparentales. A estos efectos, se entiende por familia monoparental la integrada por un ascendiente con uno o más hijos, siempre que no conviva con otra persona con la que constituya matrimonio o pareja de hecho, en los siguientes supuestos:

- a) Cuando el ascendiente figure como el único progenitor del hijo o hijos en el Registro Civil.
- b) Cuando el ascendiente tenga en exclusiva la patria potestad del hijo o hijos.
- c) Cuando el ascendiente esté viudo o en situación equiparada.

7. Asimismo, se consideran en situación de monoparentalidad y se asimilan a las anteriores a los efectos de esta Ley, las familias constituidas por dos ascendientes con uno o más hijos, cuando solo uno de ellos tenga en exclusiva la guardia y custodia de los mismos, sean o no comunes, y siempre que ambos no convivan juntos ni con otra persona con la que constituyan matrimonio o pareja de hecho, en los supuestos que reglamentariamente se prevean.»

Dos. Se añade un nuevo apartado 3 al artículo 5 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, que queda redactado de la siguiente forma:

«3. En el título oficial se hará también constar expresamente, cuando proceda, la condición de familia monoparental de sus beneficiarios.»

Artículo 4. Extensión de la condición de familia numerosa de categoría especial a las familias monoparentales con dos o más hijos.

Se modifica el apartado 2 del artículo 4 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, que queda redactado de la siguiente forma:

«2. En el caso de las familias monoparentales, se considerarán de categoría especial las de dos o más hijos, y de categoría general las restantes unidades familiares.»

Artículo 5. Ampliación de los permisos por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento en el supuesto de familias monoparentales.

Uno. Se añade un nuevo párrafo, entre el primero y el segundo, al apartado 4 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactado de la siguiente forma:

«En el supuesto de familia monoparental, la duración de la suspensión del contrato de la madre biológica será de treinta y dos semanas.»

Dos. Se añade un nuevo párrafo, entre el primero y el segundo, al apartado 5 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactado de la siguiente forma:

«En el supuesto de familia monoparental, la duración de la suspensión del contrato del adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor será de treinta y dos semanas.»

Tres. Se añade un nuevo párrafo, entre el primero y el segundo, a la letra a) del artículo 49 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que queda redactado de la siguiente forma:

«En el supuesto de familia monoparental, la duración del permiso de la madre biológica será de treinta y dos semanas.»

Cuatro. Se añade un nuevo párrafo, entre el primero y el segundo, a la letra b) del artículo 49 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que queda redactado de la siguiente forma:

«En el supuesto de familia monoparental, la duración del permiso del adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor será de treinta y dos semanas.»

TÍTULO II

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

CAPÍTULO I

Derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Artículo 6. Reconocimiento del derecho a la conciliación y a la no discriminación por su ejercicio.

Uno. Se añade una nueva letra h) al artículo 4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, pasando la actual letra h) a ser la nueva letra i) y que queda redactada de la siguiente forma:

«h) A la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la adopción de medidas que favorezcan su ejercicio corresponsable.»

Dos. Se añade un nuevo párrafo entre el primero y el segundo al apartado 1 del artículo 17 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactado de la siguiente forma:

«A estos efectos, constituirán en todo caso discriminación por razón de sexo las situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables relacionadas con el embarazo, la maternidad, la paternidad o el ejercicio de los derechos para la conciliación de la vida familiar y laboral; así como las situaciones de acoso sexual y de acoso laboral por razón de sexo, que comprenderá asimismo el motivado por cualquiera de las condiciones o circunstancias antes señaladas.»

Tres. Se modifica el apartado 5 del artículo 34 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactado de la siguiente forma:

«5. Se computará como tiempo de trabajo efectivo todo periodo durante el que el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, incluido durante el tiempo de guardia o en que se utilice cualquier sistema de localización que implique disponibilidad por parte del trabajador, aun cuando no precise su desplazamiento o presencia en el centro de trabajo.»

Cuatro. Se modifican los párrafos primero y segundo del apartado 8 del artículo 34 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactado de la siguiente forma:

«8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 42-1

25 de junio de 2019

Pág. 12

proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. Mediante convenio o, en su defecto, acuerdo colectivo con los representantes legales de los trabajadores, se pactarán los términos del ejercicio de este derecho, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo.

En defecto de pacto colectivo, las personas trabajadoras con alguna de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6, podrán solicitar de la empresa, directamente o por medio de sus representantes legales, que se lleven a cabo las adaptaciones a que se refiere el párrafo anterior. El mismo derecho tendrán los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. En todos los casos, efectuada la solicitud, se iniciará un proceso de negociación entre las partes por un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.»

Artículo 7. Tutela judicial del derecho a la conciliación.

Se modifica el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, que queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 139. Tramitación.

1. El procedimiento para el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente, se aplicará cuando el trabajador solicite el ejercicio de los derechos contemplados en los artículos 34.8 y 37.4, 5 y 6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El trabajador podrá reclamar ante el Juzgado de lo Social contra el empresario en un plazo de veinte días, a partir de que este le comunique su negativa o su disconformidad con la opción ejercitada por aquel. Únicamente se admitirá la oposición del empresario a la demanda formulada por el trabajador que se funde en la imposibilidad material de satisfacerla o de hacerlo sin grave perjuicio para la empresa o para otros trabajadores.

A estos efectos, el empresario y el trabajador deberán llevar sus respectivas propuestas y alternativas de concreción a los actos de conciliación previa al juicio y al propio acto de juicio, que podrán acompañar, en su caso, de informe de los órganos paritarios o de seguimiento de los planes de igualdad de la empresa para su consideración en la sentencia.

El juez resolverá estimando, total o parcialmente, la petición, o desestimándola, ponderando todos los intereses y circunstancias concurrentes.

2. Las restantes reclamaciones para el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral contempladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se plantearán en los mismos términos previstos en el apartado anterior, si bien en este supuesto el empresario podrá oponerse a la solicitud del trabajador por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de la empresa y, en su caso, aceptar alguna de las alternativas planteadas por el trabajador u ofrecer las suyas propias.

3. El procedimiento a que se refiere el apartado primero también se aplicará cuando la trabajadora que se encuentre en alguna de las situaciones previstas en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, solicite que se adopten los mecanismos establecidos en dicho precepto. Una vez presentadas las razones indiciarias de riesgo para el embarazo o la lactancia natural por la trabajadora, corresponderá al empresario probar la imposibilidad material de que opere la adaptación del puesto de trabajo y, cuando así fuere, el cambio a otro puesto o, en ambos casos, la imposibilidad de hacerlo sin grave perjuicio para la empresa o para otros trabajadores. En el supuesto previsto en este párrafo será también demandada la Entidad Gestora o la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social encargada de la gestión de la prestación correspondiente por riesgo durante el embarazo o la lactancia.

4. En todos los casos a que se refieren los apartados anteriores, en la demanda podrá acumularse la acción de daños y perjuicios causados al trabajador, exclusivamente por los

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 42-1

25 de junio de 2019

Pág. 13

derivados de la negativa total o parcial del derecho o de la demora en la efectividad de la medida, de los que el empresario podrá exonerarse si hubiere dado cumplimiento, al menos provisional, a la medida propuesta por el trabajador.

Asimismo, en todos los casos, el procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia se dictará en el plazo de tres días. Contra la misma no procederá recurso, salvo cuando se haya acumulado pretensión de resarcimiento de perjuicios que por su cuantía pudiera dar lugar a recurso de suplicación, en cuyo caso el pronunciamiento sobre las medidas de conciliación será ejecutivo desde que se dicte la sentencia.

Igualmente, en todos los casos, en el procedimiento podrá instarse, en su caso, la adopción de las medidas cautelares reguladas en el artículo 180.4.

5. El procedimiento regulado en el apartado primero será aplicable igualmente al ejercicio de los derechos de los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo establecidos en los artículos 34.8 y 37.8 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.»

CAPÍTULO II

Permisos, licencias y vacaciones

Artículo 8. Permiso para la realización de tratamientos de reproducción asistida.

Se modifica la letra f) del apartado 3 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactada de la siguiente forma:

«f) Por el tiempo indispensable, para la realización de tratamientos de reproducción asistida, exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, 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.»

Artículo 9. Reducciones de jornada para cuidado de hijos o familiares.

Uno. Se modifica el apartado 6 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactado de la siguiente forma:

«6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, una persona mayor que requiera especial dedicación o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, salvo que por convenio o, en su defecto, por acuerdo colectivo con los representantes legales de los trabajadores o, en todo caso, por acuerdo entre el trabajador y el empresario, se determine una disminución mayor.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o aun de grado más lejano si mediara convivencia, que por razones de edad, accidente, enfermedad, discapacidad o dependencia no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 42-1

25 de junio de 2019

Pág. 14

informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Por convenio o, en su defecto, por acuerdo colectivo con los representantes legales de los trabajadores, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que estas reducciones de jornada se podrán acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.»

Dos. Se modifica la letra h) del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que queda redactada de la siguiente forma:

«h) Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o aun de grado más lejano si mediara convivencia, que por razones de edad, accidente, enfermedad, discapacidad o dependencia no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que estas reducciones de jornada se podrán acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los funcionarios públicos, hombres o mujeres. No obstante, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, esta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.»

Tres. Se modifica la disposición adicional vigesimoprimera del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactado de la siguiente forma:

«Disposición adicional vigesimoprimera. Referencias al parentesco.

Las referencias en esta Ley al parentesco por afinidad de los trabajadores, en particular las contempladas en los artículos 34, 37, 46 y 48, se entenderán, en todo caso, tanto al adquirido por matrimonio como al que resulte equivalente por la constitución de pareja de hecho.»

Artículo 10. Creación de bancos de horas para la conciliación en las empresas.

Se añade un nuevo apartado 10 al artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactado de la siguiente forma:

«10. Por convenio o, en su defecto, por acuerdo colectivo con los representantes legales de los trabajadores, se podrá prever que los trabajadores que ejerzan los derechos contemplados en los apartados 6 y 8, así como otros análogos que en su caso establezca la negociación colectiva, puedan, por su voluntad, sustituirlos por su equivalente en horas de ausencia al trabajo, acumulables en jornadas completas, que no conlleven pérdida de retribución, siempre que sean compensadas por el trabajador en un determinado plazo, no inferior a los seis meses, aun cuando dicha compensación dé lugar a la distribución irregular de la jornada de trabajo.

A estos efectos, el convenio o acuerdo colectivo que regule este precepto regulará la creación de un banco de horas que registre los movimientos y saldos horarios de cada trabajador, que se mantendrá en la empresa a disposición para su consulta de los representantes legales de los trabajadores y de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 42-1

25 de junio de 2019

Pág. 15

Artículo 11. Conversión de días de vacaciones en horas para asuntos particulares.

Uno. Se añade un nuevo apartado 4 al artículo 38 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactado de la siguiente forma:

«4. Los trabajadores tendrán derecho a convertir un máximo de siete días hábiles de vacaciones en el equivalente de horas para asuntos particulares, que podrán ser utilizadas en los términos que se establezcan por convenio o, en su defecto, por acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores.»

Dos. Se añade un nuevo apartado 3 al artículo 50 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que queda redactado de la siguiente forma:

«3. Los funcionarios públicos tendrán derecho a convertir un máximo de siete días hábiles de vacaciones en el equivalente de horas para asuntos particulares, que podrán ser utilizadas en los términos que reglamentariamente se determinen.»

CAPÍTULO III

Trabajo a distancia

Artículo 12. Fomento de la prestación del trabajo a distancia.

Uno. Se añade un nuevo párrafo al apartado 2 del artículo 13 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactado de la siguiente forma:

«La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer por el empresario de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a). El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c), puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria entre el trabajo presencial y a distancia, el empresario deberá informar a los trabajadores, a través de sus representantes legales o, en su defecto, directamente, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes en la empresa que puedan ser directa o potencialmente prestados a distancia, de manera que aquellos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo presencial en uno a distancia y viceversa, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en convenio o, en su defecto, acuerdo colectivo con los representantes legales de los trabajadores.

Con carácter general, las solicitudes a que se refiere el párrafo anterior deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.»

Dos. Se añade un nuevo apartado 10 al artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactado de la siguiente forma:

«9. Los trabajadores que ejerzan los derechos contemplados en los apartados 4, 5, 6 y 8, por su voluntad, podrán sustituirlos por la prestación del trabajo a distancia durante la misma proporción de la jornada que pudiera reducirse en cada caso, manteniendo su retribución, siempre que dicha conversión fuese posible atendiendo a la naturaleza del puesto o de la actividad y no resultase incompatible por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, de conformidad con los supuestos y los procedimientos que se establezcan mediante convenio o, en su defecto, acuerdo colectivo con los representantes legales de los trabajadores.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 42-1

25 de junio de 2019

Pág. 16

CAPÍTULO IV

Permisos por maternidad y paternidad

Artículo 13. Bonus de corresponsabilidad en los permisos por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

Uno. Se añade un nuevo párrafo al apartado 6 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactado de la siguiente forma:

«Cuando ambos progenitores o adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores disfruten de la totalidad de las semanas posteriores a las de disfrute obligatorio a las que se refieren en cada caso los apartados 4 y 5, la suspensión del contrato se ampliará para cada uno de ellos en dos semanas adicionales, que no podrán transferir al otro. Estas semanas adicionales podrán disfrutarse por cada progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor tras la finalización de las semanas posteriores a las de disfrute obligatorio a la que tengan derecho, pudiendo distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida, y ejercitarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, con independencia del régimen en que se hubiesen ejercido las semanas previas, siempre que medie previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada.»

Dos. Se añade un nuevo párrafo, entre el séptimo y el octavo, a la letra c) del artículo 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que queda redactado de la siguiente forma:

«Cuando ambos progenitores o adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores disfruten de la totalidad de las semanas posteriores a las de disfrute obligatorio a las que se refieren en cada caso las letras a) y b), el permiso se ampliará para cada uno de ellos en dos semanas adicionales, que podrán disfrutarse en los mismos términos y que no podrán transferir al otro. Estas semanas adicionales podrán disfrutarse por cada progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor tras la finalización de las semanas posteriores a las de disfrute obligatorio a la que tengan derecho, pudiendo distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida, y ejercitarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, con independencia del régimen en que se hubiesen ejercido las semanas previas, en los términos reglamentariamente previstos.»

Artículo 14. Reconocimiento del permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento en supuestos de acogimiento inferiores a un año.

Uno. Se modifica la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactado de la siguiente forma:

«d) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen.»

Dos. Se añade un nuevo párrafo, entre el tercero y el cuarto, al apartado 5 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactado de la siguiente forma:

«En los supuestos de acogimiento cuya duración sea inferior a un año, la suspensión tendrá una duración proporcional a la clasificación y plazo de duración de la medida que se precise en la resolución de acogida, que se habrá de disfrutar a partir de la decisión administrativa de guarda. Esta reducción proporcional se aplicará sobre el cómputo total de semanas a las que cada acogedor tenga derecho.»

Tres. Se modifica el párrafo noveno y se añade un nuevo párrafo a continuación de aquel en la letra b) del artículo 49 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que queda redactado de la siguiente forma:

«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. En los supuestos de acogimiento cuya duración sea inferior a un año, el permiso tendrá una duración proporcional a la clasificación y plazo de duración de la medida que se precise en la resolución de acogida, que se habrá de disfrutar a partir de la decisión administrativa de guarda. Esta reducción proporcional se aplicará sobre el cómputo total de semanas a las que cada acogedor tenga derecho.»

CAPÍTULO IV

Prevención de riesgos laborales relacionados con el embarazo y la maternidad

Artículo 15. Prevención de riesgos laborales relacionados con el embarazo y la maternidad.

Uno. Se modifica el apartado 4 del artículo 5 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que queda redactado de la siguiente forma:

«4. Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a su ejercicio corresponsable, considerando las variables relacionadas con el sexo y las responsabilidades familiares tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.»

Dos. Se modifica la letra d) del apartado 1 del artículo 15 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que queda redactado de la siguiente forma:

«d) Adaptar el trabajo a la persona, teniendo en cuenta sus circunstancias personales y familiares, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.»

Tres. Se añade un nuevo párrafo, entre el primero y el segundo, a la letra a) del apartado 2 del artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que queda redactado de la siguiente forma:

«En esta evaluación inicial también se tendrá en cuenta la eventualidad de que el puesto pueda estar ocupado por una trabajadora embarazada o en situación de lactancia, tomando en consideración tanto la exposición a agentes y sustancias como las condiciones de trabajo, en particular, la organización del tiempo de trabajo.»

Cuatro. Se modifica el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 26. Protección de la maternidad.

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 42-1

25 de junio de 2019

Pág. 18

trabajo de la trabajadora afectada, atendiendo en todo lo posible a sus responsabilidades familiares. La misma obligación tendrá el empresario cuando, en atención a las circunstancias médicas, personales o familiares de la trabajadora, el riesgo no hubiera podido ser previsto en la evaluación. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la adaptación del horario, la duración o la distribución de la jornada de trabajo, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos, el cambio de los turnos de trabajo o la prestación del trabajo a distancia durante toda o parte de la jornada laboral.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada, del feto o del recién nacido, y así lo certifique el informe del médico que en función del régimen de protección social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, en su caso, con las adaptaciones en las condiciones o del tiempo de trabajo que fuesen necesarias para evitar la exposición al riesgo de la trabajadora afectada. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos, teniendo en cuenta los resultados correspondientes de la evaluación de riesgos y el contenido del certificado médico.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto, teniendo derecho a percibir al menos todas las retribuciones de su puesto de origen.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente adecuado en todo lo posible a su cualificación profesional, en su caso, con las adaptaciones en las condiciones o del tiempo de trabajo que fuesen necesarias para evitar la exposición al riesgo. La trabajadora, en todo caso, tendrá derecho a percibir al menos todas las retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el informe del médico que en función del régimen de protección social aplicable asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el apartado 3 de este artículo.»

CAPÍTULO V

Beneficios sociales en supuestos derivados de la maternidad y la paternidad

Artículo 16. Subsidio por nacimiento y cuidado de menor.

Uno. Se modifica el artículo 177 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, que queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 177. Situaciones protegidas.

A efectos de la prestación por nacimiento y cuidado de menor prevista en esta sección se consideran situaciones protegidas el nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción y el

acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en los apartados 4 y 5 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 49.a), b) y c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.»

Dos. Se modifica el artículo 181 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, que queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 181. Beneficiarios.

Serán beneficiarias del subsidio por nacimiento y cuidado de menor previsto en esta sección, las personas que reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación regulada en la sección anterior, salvo el período mínimo de cotización establecido en el artículo 178.»

Tres. Se modifica el artículo 182 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, que queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 182. Prestación económica

1. El subsidio por nacimiento y cuidado de menor regulada en esta sección tendrá la consideración de prestación no contributiva a los efectos del artículo 109.

2. La cuantía de este subsidio será igual al 100 por ciento del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada momento, salvo que la base reguladora calculada conforme al artículo 179 o al artículo 248 fuese de cuantía inferior, en cuyo caso se estará a esta.

3. La duración del subsidio será la prevista para la prestación regulada en la sección anterior.»

Artículo 17. Bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social en determinados supuestos derivados del embarazo, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Se modifica la disposición adicional vigesimotercera en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactada de la siguiente forma:

«Disposición adicional vigesimotercera. Bonificación de cuotas a la Seguridad Social y de aportaciones de recaudación conjunta de las trabajadoras y trabajadores durante una incapacidad temporal por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural o durante los períodos de descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

1. Será de aplicación una bonificación del 100 por cien en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta, en el caso de:

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

b) Las trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural y hasta tanto se inicie la correspondiente suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

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

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

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

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

Artículo 18. Bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social en contratos celebrados con personas desempleadas para sustituir a trabajadores en determinados supuestos derivados del embarazo, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

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

«Disposición adicional vigesimocuarta. Bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social y de aportaciones de recaudación conjunta en contratos celebrados con personas desempleadas para sustituir a trabajadores en supuestos derivados de la maternidad y la paternidad.

1. Darán derecho a una bonificación del 100 por cien en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta:

a) Los contratos que se celebren con personas desempleadas para sustituir a las trabajadoras y trabajadores que se acojan a las reducciones de jornada previstas en los apartados 4, 5, 6 y 8 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

b) Los contratos que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras y trabajadores que estén en las situaciones de excedencia previstas en el apartado 3 del artículo 46 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La duración máxima de esta bonificación coincidirá con la de los respectivos períodos de excedencia que la generen.

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

c) Los contratos que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural y hasta tanto finalice la incapacidad temporal, se inicie la correspondiente suspensión del contrato por maternidad o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en los dos últimos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

d) Los contratos que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras y trabajadores que tengan suspendido su contrato de trabajo en supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, en los términos establecidos en los apartados 4 y 5 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La duración máxima de esta bonificación coincidirá con la de las respectivas suspensiones de los contratos que la generen.

En el caso de que la trabajadora o el trabajador no agotasen el período de descanso, los beneficios se extinguirán en el momento de su incorporación a la empresa.

e) Los contratos que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras y trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, en los supuestos de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia

natural o durante los períodos de descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, en los términos legalmente previstos.

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

Esta bonificación será también de aplicación, cuando cumplan los requisitos en ellos establecidos, a los trabajadores por cuenta propia que queden incluidos en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar y a los socios de sociedades laborales y a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado que queden encuadrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, dentro del grupo primero de cotización.

2. Las bonificaciones establecidas en esta disposición no serán de aplicación en el caso de los contratos celebrados por las Administraciones Públicas ni por los organismos autónomos, sociedades mercantiles, fundaciones y demás entidades públicas de ellas dependientes.

3. Las contrataciones realizadas al amparo de lo establecido en esta disposición se regirán por lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 del artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en su normativa de desarrollo.

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

4. Los trabajadores contratados al amparo de lo establecido en esta disposición deberán mantenerse, al menos, durante todo el período de disfrute de la bonificación en cada supuesto.

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

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

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

6. Las bonificaciones de cuotas previstas en este artículo se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal.»

Artículo 19. Bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social para favorecer la reincorporación de los trabajadores tras el disfrute de períodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento o de excedencia por cuidado de hijos.

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

«Disposición adicional vigesimoquinta. Bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social y de aportaciones de recaudación conjunta por la reincorporación de trabajadoras y trabajadores tras el disfrute de periodos de descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento o de excedencia por cuidado de hijo.

1. Las trabajadoras y los trabajadores con contrato de trabajo de carácter indefinido que se reincorporen a su puesto de trabajo después de haber suspendido su contrato en supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, o de haberse acogido a una excedencia para el cuidado de un hijo, darán derecho, siempre que la reincorporación efectiva del trabajador o trabajadora se produzca dentro los dos años inmediatamente siguientes a la fecha del

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 42-1

25 de junio de 2019

Pág. 22

inicio del permiso o de la excedencia, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta, o, en su caso, por su equivalente diario, con el límite máximo de la cuota resultante de aplicar los tipos de cotización correspondientes a la base máxima de cotización vigentes para cada ejercicio, durante los 24 meses siguientes a la fecha de la reincorporación efectiva de la trabajadora a su puesto de trabajo, de acuerdo con la siguiente escala:

- a) Una bonificación equivalente al 80 por ciento de la cuota durante los 12 meses siguientes a la fecha de reincorporación efectiva de la trabajadora a su puesto de trabajo.
- b) Una bonificación equivalente al 50 por ciento de la cuota durante los 6 meses siguientes al período señalado en la letra a).
- c) Una bonificación equivalente al 30 por ciento de la cuota durante los 6 meses siguientes al período señalado en la letra b).

2. En el supuesto de que el contrato que dé derecho a la bonificación fuera de duración determinada o temporal, se tendrá derecho a esa misma bonificación si en el momento de la reincorporación el contrato se transforma en indefinido.

3. En el caso de que los contratos que den derecho a la bonificación regulada en esta disposición sean a tiempo parcial, la bonificación resultará de aplicar a las previstas en cada caso un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato.

4. Lo previsto en esta disposición resultará de aplicación aun cuando las trabajadoras que den derecho a esta medida, una vez reincorporadas de forma efectiva a su puesto de trabajo, ejerciten su derecho a las reducciones de jornada contempladas en los apartados 4, 5, 6 y 8 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aplicándose sobre la cuantía de la bonificación en este supuesto lo previsto en el apartado anterior, aplicándose en este caso sobre la cuantía resultante una suma de 30 puntos porcentuales, sin que en ningún caso pueda superar el 100 por cien de la cuantía prevista.

5. Las bonificaciones previstas en esta disposición no serán de aplicación en el caso de los contratos celebrados por las Administraciones Públicas ni por los organismos autónomos, sociedades mercantiles, fundaciones y demás entidades públicas de ellas dependientes.

6. Las bonificaciones de cuotas previstas en esta disposición se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal.»

TÍTULO III

Equiparación de derechos de las parejas de hecho

CAPÍTULO I

Igualdad de apoyos a las familias constituidas por parejas de hecho

Artículo 20. Reconocimiento de las parejas de hecho como familias numerosas.

Se modifica el apartado 3 del artículo 2 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, que queda redactado de la siguiente forma:

«3. A los efectos de esta Ley, se consideran ascendientes a cada uno de los progenitores, lo sean por naturaleza o adopción, o a ambos conjuntamente cuando constituyan matrimonio o pareja de hecho y, en su caso, al cónyuge o conviviente de uno de ellos.

Se equipara a la condición de ascendiente la persona o personas que, a falta de los mencionados en el párrafo anterior, tuvieran a su cargo la tutela, guarda con fines de adopción o acogimiento permanente de los hijos, siempre que estos convivan con ella o ellas y a sus expensas.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 42-1

25 de junio de 2019

Pág. 23

CAPÍTULO II

Igualdad de derechos laborales

Artículo 21. Equiparación de permisos laborales de las parejas de hecho.

Uno. Se modifica la letra a) del apartado 3 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactada de la siguiente forma:

«a) Quince días naturales en caso de matrimonio o de constitución de pareja de hecho.»

Dos. Se modifica la disposición adicional vigésima primera del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactada de la siguiente forma:

«Disposición adicional vigésima primera. Equiparación del parentesco adquirido por la constitución de una pareja de hecho.

Las referencias al parentesco de los trabajadores previstas en esta Ley se entenderán tanto al adquirido por matrimonio como por la constitución de una pareja de hecho.»

CAPÍTULO III

Igualdad de trato en materia tributaria

Artículo 22. Equiparación del acceso a la declaración conjunta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas para las parejas de hecho.

Se modifica el apartado 1 del artículo 82 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, que queda redactado de la siguiente forma:

«1. Podrán tributar conjuntamente las personas que formen parte de alguna de las siguientes modalidades de unidad familiar:

1.^a La integrada por los cónyuges no separados legalmente o los convivientes que constituyan pareja de hecho y, si los hubiera:

a) Los hijos menores, con excepción de los que, con el consentimiento de los padres, vivan independientes de estos.

b) Los hijos mayores de edad incapacitados judicialmente sujetos a patria potestad prorrogada o rehabilitada.

2.^a En los casos de separación legal, o cuando no existiera vínculo matrimonial o como pareja de hecho, la formada por el padre o la madre y todos los hijos que convivan con uno u otro y que reúnan los requisitos a que se refiere la regla 1.^a de este artículo.»

CAPÍTULO IV

Igualdad de derechos y prestaciones sociales en supuestos de muerte y supervivencia

Artículo 23. Equiparación del auxilio por defunción para las parejas de hecho.

Uno. Se modifica el artículo 218 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, que queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 218. Auxilio por defunción.

El fallecimiento del causante dará derecho a la percepción inmediata de un auxilio por defunción para hacer frente a los gastos de sepelio a quien los haya soportado. Se presumirá, salvo prueba

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 42-1

25 de junio de 2019

Pág. 24

en contrario, que dichos gastos han sido satisfechos por este orden: por el cónyuge o persona con quien hubiese convivido como pareja de hecho superviviente, los hijos y los parientes del fallecido que conviviesen con él habitualmente.»

Artículo 24. Equiparación de la pensión de viudedad para las parejas de hecho.

Uno. Se modifica el artículo 219 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, que queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 219. Pensión de viudedad del cónyuge o conviviente superviviente.

1. Tendrá derecho a la pensión de viudedad, con carácter vitalicio, salvo que se produzca alguna de las causas de extinción que legal o reglamentariamente se establezcan, el cónyuge o persona con quien hubiese convivido como pareja de hecho superviviente de alguna de las personas a que se refiere el artículo 217.1, siempre que si el sujeto causante se encontrase en alta o en situación asimilada a la de alta en la fecha de su fallecimiento hubiera completado un período de cotización de quinientos días, dentro de los cinco años inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante de la pensión. En los supuestos en que esta se cause desde una situación de alta o de asimilada a la de alta sin obligación de cotizar, el período de cotización de quinientos días deberá estar comprendido dentro de los cinco años inmediatamente anteriores a la fecha en que cesó la obligación de cotizar. En cualquier caso, si la causa de la muerte fuera un accidente, sea o no de trabajo, o una enfermedad profesional, no se exigirá ningún período previo de cotización.

También tendrá derecho a la pensión de viudedad el cónyuge o persona con quien hubiese convivido como pareja de hecho superviviente, aunque el causante, a la fecha de fallecimiento, no se encontrase en alta o en situación asimilada a la de alta, siempre que el mismo hubiera completado un período mínimo de cotización de quince años.

2. En los supuestos excepcionales en que el fallecimiento del causante derivara de enfermedad común, no sobrevenida tras el vínculo conyugal o como pareja de hecho, se requerirá, además, que el matrimonio o la convivencia se hubiese producido con un año de antelación como mínimo a la fecha del fallecimiento o, alternativamente, la existencia de hijos comunes.»

Dos. Se modifica el epígrafe y los apartados 1 y 2 del artículo 220 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, que quedan redactados de la siguiente forma:

«Artículo 220. Pensión de viudedad en supuestos de separación, divorcio, nulidad matrimonial o extinción de la pareja de hecho.

1. En los casos de separación, divorcio o extinción de la pareja de hecho, el derecho a la pensión de viudedad corresponderá a quien, concurriendo los requisitos en cada caso exigidos en el artículo 219, sea o haya sido cónyuge legítimo, o acredite o hubiese acreditado la convivencia constituyendo pareja de hecho, siempre que no hubiera contraído nuevas nupcias o hubiera constituido una nueva pareja de hecho con posterioridad.

Asimismo, se requerirá que las personas divorciadas o separadas judicialmente o con motivo de la extinción de la convivencia como pareja de hecho sean acreedoras de la pensión compensatoria a que se refiere el artículo 97 del Código Civil y esta quedará extinguida a la muerte del causante. En el supuesto de que la cuantía de la pensión de viudedad fuera superior a la pensión compensatoria, aquella se disminuirá hasta alcanzar la cuantía de esta última.

En todo caso, tendrán derecho a la pensión de viudedad las mujeres que, aun no siendo acreedoras de pensión compensatoria, pudieran acreditar que eran víctimas de violencia de género en el momento de la separación judicial o el divorcio mediante sentencia firme, o archivo de la causa por extinción de la responsabilidad penal por fallecimiento; en defecto de sentencia, a través de la orden de protección dictada a su favor o informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de ser víctima de violencia de género, así como por cualquier otro medio de prueba admitido en Derecho.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 42-1

25 de junio de 2019

Pág. 25

2. Si, habiendo mediado divorcio o extinción de la pareja, se produjera una concurrencia de beneficiarios con derecho a pensión, esta será reconocida en cuantía proporcional al tiempo vivido por cada uno de ellos con el causante, garantizándose, en todo caso, el 40 por ciento a favor del cónyuge o persona con quien hubiese convivido como pareja de hecho superviviente.»

Tres. Se suprime el artículo 221 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Cuatro. Se modifica el apartado 3 del artículo 220 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, que queda redactado de la siguiente forma:

«2. El derecho a pensión de viudedad se extinguirá, en todos los supuestos, cuando el beneficiario contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, sin perjuicio de las excepciones establecidas reglamentariamente.»

Artículo 25. Equiparación de la indemnización especial a tanto alzado en casos de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional para las parejas de hecho.

Uno. Se modifica el apartado 1 del artículo 227 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, que queda redactado de la siguiente forma:

«1. En el caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional, el cónyuge o persona con quien hubiese convivido como pareja de hecho superviviente y los huérfanos tendrán derecho a una indemnización a tanto alzado, cuya cuantía uniforme se determinará en las normas de desarrollo de esta ley.

En los supuestos de separación, divorcio o nulidad matrimonial o extinción de la pareja de hecho será de aplicación, en su caso, lo previsto en el artículo 220.»

Disposición adicional primera. Promoción de un Pacto de Estado por la Racionalización de Horarios y la Conciliación.

1. El Gobierno de España, junto con las organizaciones sindicales y empresariales, las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, en todos los casos, más representativas en el ámbito estatal, y en colaboración con las asociaciones de la sociedad civil más representativas cuya finalidad sea promover la racionalización de los horarios españoles, deberán promover y acordar un Pacto Nacional para la Racionalización de Horarios y la Conciliación.

Asimismo, participarán en el citado Pacto las Comunidades Autónomas y las entidades locales, con el objetivo de asegurar una aplicación uniforme en todo el territorio nacional.

2. El Pacto establecerá los principios sobre los que ha de fundamentarse la fijación de los horarios en las distintas esferas de la vida laboral, económica, social y política, con el objetivo de conseguir unas jornadas de trabajo más flexibles y compactas, promover una verdadera conciliación de la vida personal, familiar y laboral y facilitar la posibilidad efectiva de su ejercicio corresponsable, contribuyendo a las posibilidades de toda la ciudadanía de hacer compatible el desempeño de una actividad laboral con el pleno disfrute de los derechos civiles, políticos y sociales y la atención a las responsabilidades personales y familiares, así como a una mejora de la productividad, la protección de la salud y el descanso adecuado, especialmente de los menores de edad.

3. En la elaboración del Pacto Nacional por la Racionalización de Horarios y la Conciliación, el Gobierno, los agentes sociales y los demás representantes implicados deberán tener en cuenta los resultados, conclusiones y recomendaciones del Informe de la Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad, constituida en la Comisión de Igualdad del Congreso de los Diputados.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 42-1

25 de junio de 2019

Pág. 26

Disposición adicional segunda. Programa de Cooperación Territorial para el desarrollo de actividades extraescolares de aprendizaje del inglés durante los meses de julio y agosto.

El Gobierno de España, en el plazo máximo de seis meses desde la entrada en vigor de esta Ley, aprobará, previa deliberación y acuerdo por la Conferencia Sectorial de Educación, y en coordinación con las Comunidades Autónomas, un Programa de Cooperación Territorial para el desarrollo de actividades extraescolares de aprendizaje del inglés, de carácter gratuito, preferentemente mediante el aprovechamiento de las instalaciones de los centros educativos de educación infantil y primaria, durante los meses de julio y agosto, con el objetivo de contribuir a la extensión del conocimiento de este idioma, a la igualdad de oportunidades, a la mejora de la empleabilidad y a la conciliación de las familias en un entorno de proximidad.

Disposición adicional tercera. Homologación de situaciones jurídicas equiparables a la adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento permanente o tutela.

A los efectos de esta Ley y de las modificaciones en otras normas introducidas por la misma, se consideran jurídicamente equiparables a la adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento permanente o tutela, todas aquellas instituciones jurídicas declaradas por resoluciones judiciales o administrativas extranjeras cuya finalidad y efectos jurídicos sean los previstos para las anteriores en nuestro ordenamiento, cualquiera que sea su denominación.

Disposición transitoria primera. Clasificación de las familias numerosas reconocidas con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley.

A partir de la entrada en vigor de esta Ley, las unidades familiares que tuviesen reconocida la condición de familia numerosa de categoría general con anterioridad quedarán automáticamente reconocidas como familias numerosas dentro de la categoría que les corresponda.

Disposición transitoria segunda. Normativa reguladora de la pareja de hecho.

1. A los efectos de esta Ley y de las modificaciones en otras normas introducidas por la misma, y en tanto no entre en vigor la legislación a que se refiere la disposición final primera, se considerará pareja de hecho a la unión libre, voluntaria, estable, pública y notoria, aun sin formalidad alguna, de dos personas vinculadas por una relación de afectividad y que convivan formando una comunidad de vida y ayuda mutua análoga a la conyugal.

2. No podrán constituir pareja de hecho los menores de edad no emancipados; las personas que sean parientes hasta el segundo grado; las personas unidas por matrimonio y no separadas de hecho, salvo en los supuestos en que la ruptura de dicho vínculo sea imposible por causas ajenas a su voluntad; ni las personas que constituyan una pareja de hecho con otra persona.

3. La pareja de hecho podrá acreditarse por cualquier medio válido en Derecho; cuando existan hijos en común, para la acreditación bastará la de la mera convivencia.

Disposición derogatoria única. Derogación normativa.

1. A la entrada en vigor de esta Ley, queda derogado, por quedar subsumido en otras normas en virtud de las modificaciones introducidas por aquella:

a) El Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.

b) La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

c) Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.

2. Asimismo, quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango contravengan o se opongan a lo dispuesto en esta Ley.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 42-1

25 de junio de 2019

Pág. 27

Disposición final primera. Aprobación de un Proyecto de Ley para la universalización y la gratuidad del primer ciclo de Educación Infantil en todo el territorio nacional.

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

Disposición final segunda. Aprobación de un Proyecto de Ley de Parejas de Hecho.

El Gobierno, en el plazo máximo de un año, deberá aprobar un Proyecto de Ley de Parejas de Hecho por el que se incorpore en el Código Civil una regulación del régimen de la pareja de hecho aplicable en todo el territorio nacional, así como que incorpore las modificaciones oportunas en otras normas para evitar cualquier tipo de discriminación jurídica de las parejas de hecho frente a los matrimonios por razón de su estado civil o de la naturaleza o formalidad de su relación de convivencia, cuando concurren el resto de requisitos que se establezcan en cada caso.

Disposición final tercera. Título competencial.

1. Las disposiciones del Título I de esta Ley se dictan en desarrollo de los artículos 39 y 53 de la Constitución, que define las condiciones básicas para garantizar la protección social, jurídica y económica de las familias, siendo de aplicación general al amparo del artículo 149.1.1.2, 7.2 y 17.^a

2. Las disposiciones del Título II de esta Ley se dictan al amparo del artículo 149.1.6.^a, sobre legislación procesal; del artículo 149.1.7.^a de la Constitución, por lo que se refiere a la legislación laboral; del artículo 149.1.13.^a, bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica; del artículo 149.1.17.^a, sobre legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social; y del artículo 149.1.18.^a, sobre bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos.

3. Las disposiciones del Título III se dictan en desarrollo de los artículos 39 y 53, en lo relativo a la protección de las familias; del artículo 149.1.7.^a de la Constitución, por lo que se refiere a la legislación laboral; del artículo 149.1.14.^a, sobre Hacienda y Deuda del Estado; y del artículo 149.1.17.^a, sobre legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social.

Disposición final cuarta. Habilitación normativa.

Se habilita al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación, desarrollo y ejecución de lo dispuesto esta Ley.

Disposición final quinta. Entrada en vigor.

Esta Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», excepto las medidas que impliquen un aumento de los créditos o una disminución de los ingresos en relación con el presupuesto vigente, no entrarán en vigor, en la parte que comporte afectación presupuestaria, hasta el ejercicio presupuestario siguiente al de la entrada en vigor.

cve: BOCG-13-B-42-1