



BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

XIV LEGISLATURA

Serie B:
PROPOSICIONES DE LEY

14 de enero de 2022

Núm. 214-1

Pág. 1

PROPOSICIÓN DE LEY

122/000192 Proposición de Ley de modificación del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y del Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en materia de regulación de los permisos de maternidad y paternidad permitiendo su ampliación a 26 semanas en los supuestos de familias monoparentales.

Presentada por el Grupo Parlamentario Popular en el Congreso.

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

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

Autor: Grupo Parlamentario Popular en el Congreso.

Proposición de Ley de modificación del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y del Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en materia de regulación de los permisos de maternidad y paternidad permitiendo su ampliación a 26 semanas en los supuestos de familias monoparentales.

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, 11 de enero de 2022.—P.D. El Secretario General del Congreso de los Diputados, **Carlos Gutiérrez Vicén**.

A la Mesa del Congreso de los Diputados

El Grupo Parlamentario Popular en el Congreso, al amparo de lo dispuesto en el artículo 126 y siguientes del vigente Reglamento del Congreso de los Diputados, presenta la siguiente Proposición de Ley de modificación del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y del Real Decreto Legislativo 5/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en materia de regulación los permisos de maternidad y paternidad permitiendo su ampliación a veintiséis semanas en los supuestos de familias monoparentales.

Palacio del Congreso de los Diputados, 1 de enero de 2022.—**Concepción Gamarra Ruiz-Clavijo**, Portavoz del Grupo Parlamentario Popular en el Congreso.

PROPOSICIÓN DE LEY DE MODIFICACIÓN DEL REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, Y DEL REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2015, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO, EN MATERIA DE REGULACIÓN DE LOS PERMISOS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD PERMITIENDO SU AMPLIACIÓN A 26 SEMANAS EN LOS SUPUESTOS DE FAMILIAS MONOPARENTALES

Exposición de motivos

La familia, en cualquiera de sus formas, como núcleo fundamental de la sociedad, desempeña múltiples funciones que la hacen merecedora de una protección específica de los poderes públicos.

En los últimos cincuenta años el modelo de familia ha cambiado mucho en España. De la llamada familia extensa, en la que conviven en un mismo espacio familiares de tres o más generaciones, o la familia nuclear compuesta solo por los padres y sus hijos y que sigue siendo el modelo más extendido de familia, hemos pasado a una significativa presencia de familias monoparentales, en las que un solo padre o madre convive con uno o más hijos. Según el Instituto Nacional de Estadística, en el año 2019 existían en España 1.887.500 de hogares monoparentales, 1.530.600 de los cuales estaban encabezados por mujeres, el 81,09%, y 357.900 por varones, el 18,9% restante. No estamos hablando pues de un fenómeno extraño a nuestra sociedad, sino que representa una parte significativa del modelo familiar de la sociedad española.

Las Cortes Generales, como representantes del pueblo español y sede de la soberanía nacional, deben estar atentas a los cambios sociales haciendo posible que la legislación se vaya adaptando a las realidades que las decisiones libres de los ciudadanos van haciendo emerger.

La protección de las madres trabajadoras ha sido objeto de atención del derecho laboral desde los mismos orígenes de esta disciplina jurídica. El Proyecto de Ley de 25 de mayo de 1891 presentado por el conservador don Antonio Cánovas del Castillo contemplaba ya la protección de la mujer que hubiera alumbrado; pero es la Ley de 13 de marzo de 1900, bajo el gobierno del también conservador don Eduardo Dato, la que inicia la primera legislación que protege a la mujer trabajadora antes y después del parto. La Ley de 8 de enero de 1907, de nuevo bajo el gobierno presidido por don Antonio Maura, estableció el permiso de maternidad de seis semanas tras el parto, cuya duración no ha variado hasta hoy. Las Leyes de 13 de julio de 1922 (que autorizaba al gobierno a ratificar el Convenio de Washington nacido de la I Conferencia Internacional del Trabajo) aprobada bajo el gobierno del liberal-conservador don José Sánchez Guerra, y el Real Decreto de 21 de agosto de 1923 aprobado por el gobierno del liberal don Manuel García Prieto, crearon el primer sistema de previsión social para las madres trabajadoras en España.

A lo largo de los años, pero sobre todo con la llegada de la democracia, se ha ido evolucionando hacia una mayor conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Por ejemplo, con la regulación del teletrabajo en el 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, cuyo objetivo era favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar.

Igualmente se amplió la reducción de la jornada para padres y madres con hijos hasta 12 años frente a los 8 años de antes, se permitió que el permiso de lactancia lo pudieran disfrutar también los padres y se aumentó el permiso de paternidad hasta llegar las dieciséis semanas, en igualdad de condiciones que el de maternidad que se ha hecho realidad este año 2021.

El Plan Integral de Apoyo a la Familia 2015-2017, surgió del compromiso de articular una política integral de apoyo económico y social a las familias, entendidas desde su diversidad desde el reconocimiento del valor primordial de la misma como unidad básica de articulación social, escuela de valores, lugar privilegiado para la transmisión del patrimonio cultural, agente de cohesión e integración social, factor clave de la solidaridad intergeneracional, y espacio vital para el desarrollo y bienestar de sus miembros, a la que los poderes públicos deben apoyar para que pueda asumir plenamente sus responsabilidades.

En la actualidad, la Ley, que ha de seguir protegiendo a las madres trabajadoras, debe fijarse también en el interés de los hijos a la hora de regular los permisos laborales.

En efecto, el permiso por nacimiento o adopción de hijos tiene una doble vertiente: por un lado, protege la salud de la mujer que ha alumbrado a un hijo, pero por otro se establece también en interés del

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

niño o niña que acaba de nacer para asegurarle un desarrollo saludable en lo físico y en lo emocional al permitir que sus progenitores puedan ocuparse de él o ella a tiempo completo. Es ese interés del menor el que justifica el permiso que la ley concede al progenitor que no ha alumbrado al hijo, o el que se reconoce con motivo de la adopción. Sin olvidar que se debe buscar la corresponsabilidad en todas estas iniciativas, objetivo indispensable a la hora de alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

Si nos atenemos al tenor literal de las leyes que regulan los permisos de maternidad y paternidad, el Estatuto de los Trabajadores y el Estatuto Básico del Empleado Público, veremos que ambos textos ignoran las peculiaridades de las familias monoparentales. En efecto, uno y otro reconocen el derecho a ambos progenitores a un permiso de 16 semanas tras el parto o la adopción, de las cuales seis deben ser inmediatamente posteriores a estos dos momentos, permitiendo que las restantes sean solicitadas por los progenitores de modo sucesivo. De esta manera el menor puede disfrutar del cuidado y compañía de sus padres durante veintiséis semanas. Sin embargo, el menor hijo de familia monoparental solo podrá disfrutar de las dieciséis semanas correspondientes al único padre o madre con el que cuenta, lo que le coloca en una clara situación de desventaja y constituye una discriminación no deseable.

La Convención sobre los Derechos del Niño, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989, autorizada por las Cortes Generales conforme a lo previsto por el artículo 94.1 de la Constitución, y que por lo tanto forma parte de nuestro derecho interno de acuerdo con lo ordenado por el artículo 10.2 de la Carta Magna, establece el principio general de que todas las medidas que tomen las Instituciones públicas o privadas de servicios sociales, los Juzgados y Tribunales, las autoridades administrativas, o los órganos legislativos, se ajustarán a la consideración primordial de atender al superior interés del niño; y ordena que, en esta actuación se procederá sin distinción alguna, independientemente de la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional, étnico o social, la posición económica, la discapacidad, el nacimiento o cualquier otra condición del niño, de sus padres o de sus representantes legales.

A la luz de lo prescrito por la Convención de los Derechos del Niño no podemos sino concluir que el sistema de permisos de maternidad y paternidad regulados por el Estatuto de los Trabajadores y por el Estatuto Básico del Empleado Público contiene una discriminación respecto de los hijos de familias monoparentales que resulta contraria a la Constitución. Siendo ello así, existen ya algunas sentencias de nuestros Juzgados y Tribunales que vienen aceptando la acumulación de los permisos correspondientes a ambos progenitores en la persona del único existente en las familias monoparentales, descontando el período de las seis semanas que ambos deben disfrutar simultáneamente en el momento inmediatamente posterior al parto o a la adopción; pero como legisladores no debemos dejar esta materia ni a la interpretación de los Tribunales, que puede no ser unívoca, ni forzar a los padres o madres a obtener los permisos mediante un litigio. Por el contrario, la ley debe ser clara y terminante en reconocer el derecho, y las autoridades laborales y administrativas deben tener una norma clara que aplicar.

En consecuencia, de todo lo anterior la presente ley tiene por objeto permitir que los hijos de familias monoparentales puedan disfrutar de los cuidados de su único progenitor durante el mismo tiempo que lo hacen los hijos de familias con dos progenitores.

Por este motivo, el Grupo Parlamentario Popular presenta la siguiente Proposición de Ley de modificación del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y el Real Decreto Legislativo 5/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en materia de regulación los permisos de maternidad y paternidad permitiendo su ampliación a veintiséis semanas en los supuestos de familias monoparentales.

Artículo uno.

Se añade un nuevo apartado con el número 10 al artículo 48 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores con la siguiente redacción:

«10. El permiso de paternidad o maternidad por parto o adopción regulado en el presente artículo tendrá una duración de veintiséis semanas para los padres o madres de familias monoparentales, y se disfrutará en las mismas condiciones que las señaladas en este precepto para el caso de ser dos los progenitores que tuvieran reconocido el derecho.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 214-1

14 de enero de 2022

Pág. 4

Artículo dos.

Se añade un nuevo apartado con la letra g) al artículo 49 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público con la siguiente redacción:

«g) El permiso de paternidad o maternidad por parto o adopción regulado en el presente artículo tendrá una duración de veintiséis semanas para los padres o madres de familias monoparentales, y se disfrutará en las mismas condiciones que las señaladas en este precepto para el caso de ser dos los progenitores que tuvieran reconocido el derecho.»

Artículo tres.

Se modifica el artículo 177 del Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, que tendrá la siguiente redacción:

«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, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en los apartados 4, 5, 6 y 10 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 49.a), b), c) y g) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.»

Disposición final. Entrada en vigor.

La presente 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, que no entrarán en vigor, en la parte que comporte afectación presupuestaria, hasta el ejercicio presupuestario siguiente al de la entrada en vigor.

cve: BOCG-14-B-214-1