



BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

XV LEGISLATURA

Serie B:
PROPOSICIONES DE LEY

14 de marzo de 2025

Núm. 194-1

Pág. 1

PROPOSICIÓN DE LEY

122/000171 Proposición de Ley de recuperación de la bonificación total de las cuotas empresariales de Seguridad Social en casos de baja por nacimiento y cuidado del menor.

Presentada por el Grupo Parlamentario VOX.

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 VOX

Proposición de Ley de recuperación de la bonificación total de las cuotas empresariales de Seguridad Social en casos de baja por nacimiento y cuidado del menor.

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 marzo de 2025.—P.D. El Secretario General del congreso de los Diputados, **Fernando Galindo Elola-Olaso**.

A la Mesa del Congreso de los Diputados

El Grupo Parlamentario VOX, al amparo de lo establecido en los artículos 124 y siguientes del vigente Reglamento del Congreso de los Diputados, presenta la siguiente Proposición de Ley de recuperación de la bonificación total de las cuotas empresariales de Seguridad Social en casos de baja por nacimiento y cuidado del menor.

Palacio del Congreso de los Diputados, 3 de marzo de 2025.—**María José Rodríguez de Millán Parro**, Portavoz del Grupo Parlamentario VOX.

PROPOSICIÓN DE LEY DE RECUPERACIÓN DE LA BONIFICACIÓN TOTAL
DE LAS CUOTAS EMPRESARIALES DE SEGURIDAD SOCIAL EN CASOS
DE BAJA POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR

Exposición de motivos

I

Uno de los retos más importantes a los que se enfrenta la sociedad española en los próximos decenios es sin duda la crisis de la natalidad que viene sufriendo nuestro país. Los últimos datos en la materia arrojan que el número medio de hijos por mujer en España es de 1,12, cifra que no ha dejado de descender en la última década y que además es la mitad que la existente hace 45 años.

Las principales causas que generan esta problemática tendencia son el retraso en la maternidad hasta alcanzar una cierta estabilidad laboral, las altas tasas de desempleo, el incremento del coste de la vida, la pérdida de poder adquisitivo de los españoles, y la falta de políticas verdaderamente efectivas en materia de conciliación. También debe considerarse la trascendencia profundamente negativa que ha tenido en este aspecto la Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.

La falta de nacimientos en nuestro país incide directamente en una cuestión fundamental para asegurar la continuidad del Estado social: la sostenibilidad del sistema de pensiones, que fue pensado para una situación con una pirámide poblacional distinta a la actual, y aún más a la que apuntan las previsiones en las siguientes décadas.

II

La reversión de estas tendencias pasa por el cumplimiento del mandato constitucional contenido en el artículo 39 de la Constitución Española (CE), según el cual «los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia». La protección que brinda este precepto del texto constitucional se debe desarrollar en el plano socioeconómico, lo que se puede conectar con el derecho al trabajo y a obtener una remuneración suficiente para poder satisfacer las necesidades de los trabajadores y sus familias que contempla el artículo 35 CE, o el derecho a una Seguridad Social universal del artículo 41 CE. Para apoyar la ejecución de estas cuestiones, es oportuno que desde los poderes públicos se promuevan y se adopten medidas con el objetivo de fomentar la natalidad y la conciliación laboral y familiar.

En el ámbito laboral, el régimen de Seguridad Social se ocupa de dar cobertura a los trabajadores cuando estos tienen hijos. Para ello, se encuentra regulada la prestación por nacimiento y cuidado del menor —anteriormente conocida como de paternidad o maternidad—, la cual, tras el nacimiento de un niño y precisamente para suplir la carencia de rentas durante los periodos en los que los progenitores deben atender las necesidades del menor y están impedidos para trabajar, supone el abono del 100% de su base reguladora por parte de la Seguridad Social. De esta manera, el sistema de Seguridad Social se encarga de proteger el poder adquisitivo de los trabajadores en su totalidad una vez producida la contingencia consistente en el nacimiento de un hijo.

Esta total protección de los trabajadores estaba bien complementada con la que se dispensaba a las empresas. Así, se contemplaba una bonificación del 100% de la

cuota empresarial de Seguridad Social de los trabajadores que se encontraran percibiendo la prestación por nacimiento y cuidado del menor, siempre que el trabajador de baja fuera sustituido por otro mediante un contrato de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo —comúnmente conocido como contrato de interinidad—. En su virtud, y al igual que el trabajador, la empresa también podía suplir la totalidad del coste que suponía la falta de realización del trabajo del trabajador de baja por paternidad o maternidad.

Esta previsión, cuya finalidad era evitar el daño que las bajas por nacimiento y cuidado del menor podían provocar a la actividad diaria de la empresa, fue dejada sin efecto por el Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas, en una disposición vigente desde el día 1 de septiembre de 2023. De esta manera, y como consecuencia de la modificación introducida por la aprobación y posterior convalidación de la norma aludida, la bonificación de la totalidad de la cuota empresarial fue sustituida por una bonificación fija de 366 euros mensuales, obligando al empresario a abonar la diferencia entre la cuota total a su cargo y esta cantidad. Esta modificación deja desprotegidos a los empleadores frente a las consecuencias negativas que produce en su actividad el hecho de que los trabajadores se acojan a situaciones de paternidad y maternidad. Este cambio en la regulación es sustancial y tiene un fuerte impacto económico para las empresas. La cuota empresarial de 366 euros se corresponde con una base de cotización mensual de 1.141,26 euros, por lo que el agravio comparativo entre la situación existente antes del 1 de septiembre de 2023 y la surgida a partir de dicha fecha es evidente.

La nueva bonificación no cubre siquiera la totalidad de la aportación empresarial a la Seguridad Social por un trabajador con el actual salario mínimo interprofesional, lo que hace que, salvo en los supuestos de trabajadores a tiempo parcial, en todos los casos de baja del trabajador por el nacimiento de hijos, el empresario tenga que abonar cotizaciones a su cargo al servicio común correspondiente del sistema de Seguridad Social.

III

Es necesario realizar una promoción simultánea del trabajo y de la natalidad, mediante la adopción de políticas públicas tendentes a establecer medidas de conciliación entre ambas esferas de la vida de los españoles. Resulta igual de importante adoptar medidas que tengan por objeto aliviar la carga económica que implica el nacimiento de un hijo.

Los poderes públicos deben promover la defensa de la vida y de la natalidad en todos los ámbitos, y especialmente en el profesional, que es donde los trabajadores encuentran más dificultades para compaginar las tareas que requiere el cuidado de los menores. En este sentido, establecer ayudas que afecten a los empleadores, que son los creadores de empleo, beneficia no solo a estos y sus trabajadores afectados, sino al conjunto de la sociedad, con la aportación demográfica y social de los nuevos padres y con la preservación de la actividad productiva de las empresas.

Por todo lo anterior, resulta imprescindible recuperar la bonificación del 100% de la cuota empresarial de la Seguridad Social durante los periodos en los que los trabajadores se encuentren de baja por nacimiento y cuidado del menor. El deber que tienen los poderes públicos de proteger la institución de la familia, y de asegurar las mejores condiciones para el desarrollo de la actividad económica y la prosperidad de los españoles. Y asimismo es una emergencia nacional favorecer el crecimiento de la natalidad, ya que es condición indispensable para la pervivencia de la propia comunidad nacional.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 194-1

14 de marzo de 2025

Pág. 4

Al amparo de lo expuesto, el Grupo Parlamentario VOX presenta la siguiente Proposición de Ley.

Artículo único. *Modificación del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.*

Se modifica el artículo 18, que quedará con la siguiente redacción:

«Artículo 18. *Bonificaciones en la cotización de los trabajadores sustituidos durante las situaciones de nacimiento y cuidado del menor, ejercicio corresponsable del cuidado del menor lactante, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.*

1. A la cotización de los trabajadores por cuenta ajena sustituidos durante el percibo de las prestaciones económicas por nacimiento y cuidado de menor, ejercicio corresponsable del cuidado del menor lactante, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, mediante los contratos de sustitución a que se refiere el artículo 17.1.a) y b), les será de aplicación una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10, del 100 por cien del importe de dichas aportaciones.

2. Asimismo, a la cotización de los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, sustituidos durante los períodos de descanso por nacimiento y cuidado del menor, ejercicio corresponsable en el cuidado del menor o de la menor lactante, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, mediante los contratos de sustitución bonificados, celebrados con personas desempleadas a que se refiere el artículo 17.1.c), les será de aplicación una bonificación del 100 por cien en las cuotas empresariales de la Seguridad Social correspondiente a todos los conceptos para el caso de los socios encuadrados en un régimen de Seguridad Social propio de personas trabajadoras por cuenta ajena.

3. La duración de las bonificaciones indicadas en los apartados 1 y 2 coincidirá con el período en el que se superpongan el contrato de sustitución y la respectiva prestación.»

Disposición derogatoria.

Quedan derogadas todas las normas de igual o inferior rango en lo que contradigan o se opongan a lo dispuesto en la presente ley.

Disposición final primera. *Título competencial.*

El artículo único se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7ª y 17ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral y de legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

Esta ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».