



BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

XV LEGISLATURA

Serie B:
PROPOSICIONES DE LEY

8 de marzo de 2024

Núm. 72-1

Pág. 1

PROPOSICIÓN DE LEY

122/000061 **Proposición de Ley por la que se modifica la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades con el fin de introducir deducciones fiscales por la creación de empleo y la contratación de mujeres embarazadas y de padres y madres de familia numerosa o con hijos con discapacidad.**

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 por la que se modifica la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades con el fin de introducir deducciones fiscales por la creación de empleo y la contratación de mujeres embarazadas y de padres y madres de familia numerosa o con hijos con discapacidad.

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, 5 de marzo de 2024.—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 (GPVOX), 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 por la que se modifica la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades con el fin de introducir deducciones fiscales por la creación de empleo y la contratación de mujeres embarazadas y de padres y madres de familia numerosa o con hijos con discapacidad.

Palacio del Congreso de los Diputados, 29 de febrero de 2024.—**María José Rodríguez de Millán Parro**, Portavoz del Grupo Parlamentario VOX.

PROPOSICIÓN DE LEY POR LA QUE SE MODIFICA LA LEY 27/2014,
DE 27 DE NOVIEMBRE, DEL IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES CON EL FIN
DE INTRODUCIR DEDUCCIONES FISCALES POR LA CREACIÓN DE EMPLEO
Y LA CONTRATACIÓN DE MUJERES EMBARAZADAS Y DE PADRES Y MADRES
DE FAMILIA NUMEROSA O CON HIJOS CON DISCAPACIDAD

Exposición de motivos

I

La familia es la institución más relevante de la vida social por cuanto constituye su fundamento: sin familia no hay personas, y sin estas no hay sociedad. Además de esta primera función esencial, la de aportar capital humano a la comunidad política, la familia desempeña un encomiable papel en la medida en que de ella dependen el cuidado y la educación de los pequeños, la atención a los más vulnerables —los ancianos y las personas con discapacidad—, el sostenimiento del tejido empresarial y productivo y el mantenimiento del sistema de pensiones. Las aportaciones de la familia a la sociedad española en clave de natalidad, cuidado y trabajo son, pues, determinantes.

Sin embargo, la relevancia de la familia no se ve correspondida por una protección adecuada por parte de los poderes públicos, pese al mandato explícito del artículo 39.1 de la Constitución Española. Como consecuencia de esta y de otras cuestiones, no solo se desprotege a las familias y sus necesidades, sino que España sufre un auténtico invierno demográfico. Según el Instituto Nacional de Estadística (INE), en 2052 el grupo de edad de las personas mayores de 64 años se habrá incrementado en más de siete millones, lo que supondrá cerca del 40% de la población total de nuestro país a mediados de siglo. La caída de la natalidad y el envejecimiento de la población son fenómenos que ocurren simultáneamente en la actualidad y que suponen factores determinantes en lastrar el futuro económico de España: sin crecimiento demográfico no hay crecimiento económico. La falta de relevo generacional nos urge como sociedad a tomar medidas para proteger a la familia, especialmente a la numerosa, así como a incentivar el número de nacimientos para revertir la tendencia de la pirámide poblacional.

Una de estas es precisamente la que constituye el objeto de la presente ley: la promoción del acceso al mercado laboral de aquellas personas que experimentan mayores dificultades por causa de su dedicación a la familia, como las embarazadas, los padres y madres de familia numerosa y los que tienen un hijo con discapacidad.

II

Proteger a la familia y fomentar la natalidad requiere apoyar desde los poderes públicos a las madres que se quedan embarazadas, puesto que en gran medida sufren menoscabos laborales debido a su situación. De hecho, las dificultades que padecen las embarazadas en el ámbito laboral son una de las posibles causas de los bajos índices de natalidad en los últimos años (1,19 hijos por española, siendo 2,2 la tasa de reposición que permitiría un suficiente relevo generacional), y un factor influyente en el hecho de que muchas mujeres tengan menos hijos de los que desean, según refiere la última Encuesta de Fecundidad del INE¹ (que concluye que, en España, el 72% de las mujeres de menos de cuarenta años querrían tener 2 o más hijos, pero tienen, de media, 1,89). En la gran mayoría de los casos, son las mujeres quienes dejan, temporal o definitivamente, sus profesiones a fin de cuidar a los niños y dedicarse a las labores del hogar.

Estudios recientes ponen de manifiesto que una de cada tres mujeres renuncia a su trabajo por imposibilidad de conciliar; que a un 6% por ciento de las mujeres no se les renueva su contrato de trabajo y que, en la misma proporción, se las despide por quedarse embarazadas o haber dado a luz. En definitiva, existen escasos incentivos para la contratación de mujeres embarazadas, y ausencia de medidas efectivas en orden a su

¹ https://www.ine.es/prensa/ef_2018_d.pdf

protección, que será la protección del futuro de la sociedad. Esta es la verdadera brecha laboral: la brecha maternal, la que afrontan aquellas personas que tienen hijos y, en particular, las mujeres, que son quienes, según las estadísticas, sufren en mayor medida las consecuencias laborales de la apuesta por la natalidad. Esta situación debe atajarse de forma urgente para restablecer el equilibrio demográfico, reduciendo las dificultades y desigualdades que afrontan quienes representan y configuran el pilar de la sociedad: la familia. Esta no solo ha de ser apoyada por el Estado en atención a su innegable aportación a la sociedad, en términos de capital humano, sino por la importancia que tiene *per se* como institución, como realidad de índole natural preexistente a cualquier regulación jurídica.

Frente a las propuestas de muchos gobiernos actuales sobre el reemplazo poblacional, que se centran en solucionar los problemas demográficos con inmigrantes, encontramos modelos como el de Hungría, que ponen su foco en la promoción de la natalidad de sus nacionales y en la defensa de la vida. Así, el Gobierno húngaro ha logrado revertir sus problemas de natalidad hasta alcanzar un aumento de esta de un 24 % desde 2010.

III

En España existen setecientas mil familias numerosas. Pese a ello, nuestra Nación se sitúa como cuarto país de la Unión Europea con menor porcentaje de familias numerosas —de tres o más hijos—, por detrás de Bulgaria, Portugal e Italia, según datos difundidos por Eurostat en 2021.

Los estudios más recientes ponen de manifiesto las dificultades que atraviesan las familias numerosas para encontrar trabajo. En concreto, según el V Estudio de la Federación Española de Familias Numerosas, elaborado en otoño de 2018 a partir de 1.700 encuestas a familias numerosas de toda España, el nacimiento de un hijo supuso la pérdida del empleo para un 10 % de los progenitores, un 27 % dejó de trabajar voluntariamente para dedicarse íntegramente al cuidado de los hijos y un 45 % solicitó la reducción de jornada.

Resulta evidente que las familias numerosas tienen que hacer frente a un mayor número de gastos y que ello requiere mayores ingresos. No obstante, pese a la existencia de voluntad por parte de ambos progenitores de trabajar, la mayor dedicación que supone el cuidado de los hijos complica que estos padres puedan acceder al mercado laboral y mantener un empleo.

Por ejemplo, según el estudio de la Federación Española de Familias Numerosas, 7 de cada 10 mujeres entienden que ser madre de familia numerosa ha dificultado mucho su acceso y permanencia laboral. Esta situación no es una novedad en nuestra sociedad, pues la conciliación figura como uno de los hechos que más preocupa a los ciudadanos españoles.

Esta problemática aqueja también a las familias que tienen hijos con discapacidad. En la mayor parte de los casos, a la natural entrega y esfuerzo que implica la crianza de los hijos se une un sobreesfuerzo por razón de la discapacidad, que suele demandar una mayor dosis de tiempo y de recursos económicos.

Todo ello pone de relieve, en primer lugar, la necesidad de apoyar a las familias numerosas y favorecer la natalidad. La voluntad por tener más hijos existe en muchos casos —pese a la actual pérdida de los valores asociados a la natalidad—, pero no se ve acompañada por políticas públicas que incentiven tal deseo. El interés público es claro: quien se beneficia de que existan más familias y más niños es la sociedad en su conjunto. Asimismo, el Estado ha de apoyar a aquellos padres y madres que tienen hijos con discapacidad y que, por dedicarse a su cuidado, experimentan mayores dificultades para acceder o mantenerse en el mercado laboral.

IV

Así pues, el fomento del empleo de las mujeres embarazadas y de los padres y madres de familias numerosas o que tengan hijos con discapacidad debe ser un principio orientador de las políticas públicas en materia laboral. Para ello, las Administraciones Públicas deben asumir un papel activo, promoviendo medidas protectoras de la familia y de la conciliación real, con la adecuada corresponsabilidad de quienes se benefician de ellas.

Para el cumplimiento de este objetivo, resulta imprescindible proporcionar facilidades económicas a las empresas que apuesten por la contratación de padres y madres de familias numerosas o que tengan hijos con discapacidad, así como de mujeres embarazadas o que acaban de tener un hijo, como principal vía de apoyo a quienes, con motivo de sus circunstancias especiales, experimentan mayores dificultades para encontrar y permanecer en un empleo.

La mayoría de los padres y madres a los que nos hemos referido tiene su sustento económico en el sector privado. Por tal motivo, es razonable impulsar medidas encaminadas a favorecer su contratación en forma de incentivos o beneficios fiscales para las empresas.

Ya existen precedentes sobre la instauración de deducciones en el Impuesto sobre Sociedades para que las empresas realicen determinadas actividades. Así, por ejemplo, la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades contempla deducciones por creación de empleo (artículo 37), por creación de empleo para trabajadores con discapacidad (artículo 38) o por realizar contribuciones empresariales a sistemas de previsión social empresarial (artículo 38 ter).

Estas deducciones tienen como objetivo fomentar la realización de determinadas conductas por parte del contribuyente del impuesto en la medida en que los resultados derivados de las mismas no solo repercuten en la entidad que las desarrolla, sino que también surten efectos beneficiosos para la sociedad en su conjunto.

V

En atención a los fines expuestos, se modifica, por un lado, la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades para introducir una deducción en la tributación de las empresas que creen empleo para padres o madres de familias numerosas o que tengan hijos con discapacidad, así como para mujeres embarazadas o con hijos de edades comprendidas entre 0 y 3 años. Tales entidades podrán deducir de la cantidad resultante de aplicar a la base imponible el tipo de gravamen del Impuesto sobre Sociedades —cuota íntegra— las cantidades estipuladas.

Por otro lado, se modifica también la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, con el fin de que la contratación indefinida de las personas a las que se refiere el párrafo anterior suponga, para la empresa, una reducción de la cotización a la Seguridad Social.

VI

La presente ley consta de dos artículos, una disposición derogatoria única y dos disposiciones finales.

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

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 72-1

8 de marzo de 2024

Pág. 5

Artículo primero. *Modificación de la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades.*

Se introduce un nuevo artículo 38 quater en la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades, con la siguiente redacción:

«Artículo 38 quater. *Deducción por creación de empleo para mujeres embarazadas o con hijos de edades comprendidas entre 0 y 3 años y para padres y madres de familia numerosa o que tengan un hijo con discapacidad.*

1. Serán deducibles de la cuota íntegra, por cada persona/año de incremento del promedio de plantilla de trabajadores contratados por el contribuyente, experimentado durante el período impositivo respecto a la plantilla media de trabajadores de la misma naturaleza del período inmediato anterior, las siguientes cantidades:

a) por la contratación de una mujer embarazada o con hijos de edades comprendidas entre 0 y 3 años: 9.000 euros al año.

b) por la contratación de un padre o una madre de familia numerosa: 10.000 euros al año.

c) por la contratación de un padre o una madre con un hijo que tenga reconocida una discapacidad: 11.000 euros al año.

d) por la contratación de un padre o una madre con tres o más hijos, uno de los cuales tenga reconocida una discapacidad: 12.000 euros al año.

2. Los trabajadores contratados que dieran derecho a la deducción prevista en este artículo no serán computados a efectos de la libertad de amortización con creación de empleo regulada en el artículo 102 de esta Ley.»

Artículo segundo. *Modificación de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.*

Se dota de contenido el apartado primero del artículo 2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, que tendrá la siguiente redacción:

«Artículo 2. *Ámbito de aplicación e incentivos a la contratación.*

Las entidades que empleen a un trabajador a través de un contrato por tiempo indefinido, cuando dicho trabajador sea una mujer embarazada, una madre de un niño de 0 a 3 años, o un padre o una madre de familia numerosa o con un hijo con discapacidad, tendrán derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, de su equivalente diario por trabajador contratado, de 500 euros/mes (6000 euros/año) durante el primer año de vigencia del contrato.»

Disposición derogatoria única. *Cláusula derogatoria.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones, de igual o inferior rango, se opongan a lo establecido en la presente Ley.

Disposición final primera. *Título competencial.*

La presente Ley se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.^a, 14.^a y 17.^a de la Constitución Española.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

La presente Ley entrará en vigor el primer día del ejercicio presupuestario inmediatamente posterior a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».