



# **Ley de Familias**

## **Propuestas en Trámite Parlamentario**

## Contenido

Introducción.....	3
Resumen prioridades .....	4
1. Permisos parentales remunerados .....	6
2. Mejora de la prestación por la crianza. ....	9
3. Adaptación del permiso de cuidadores a las necesidades de cuidado de la infancia. 14	
4. Reconocimiento como beneficiarias del marco protector de las familias con mayores necesidades de apoyo a la crianza a las familias monoparentales. ....	16
5. Equiparación del tiempo de cuidado de los niños y niñas de familias monoparentales y biparentales .....	21
Otras enmiendas: .....	27
a. Ampliación de la duración de los permisos parentales a cuatro meses.....	27
b. Mejora de los permisos por nacimiento, acogimiento y adopción.....	28
c. Adaptación del permiso de cuidadores a las necesidades de cuidado y a las necesidades médicas y terapéuticas específicas.....	31
d. Diversidad familiar, equidad y no discriminación por razón de la estructura o modelo familiar .....	33
e. Flexibilidad, reducción de jornadas y excedencias.....	39
f. Atención temprana y apoyos específicos a las familias con niños y niñas con discapacidad.....	44
g. Derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor .....	54



## Introducción

La Plataforma de Infancia valora muy positivamente este Proyecto de Ley que sin duda supone un gran paso para la mejora del bienestar de los niños, niñas y adolescentes en España para el logro de una sociedad más igualitaria, para avanzar en la reducción de la pobreza infantil y para permitir que las familias puedan cuidar con dignidad y garantizar el derecho al cuidado de todos los niños y las niñas. Esperamos que todos los grupos parlamentarios lleguen a los acuerdos necesarios para que esta norma sea aprobada durante esta legislatura, puesto que, en un contexto en el que el índice de riesgo de pobreza infantil y exclusión social en España alcanza el 33%, en el que hemos podido comprobar los estragos que la falta de medidas de conciliación está causando en los niños y las niñas y sus familias, cómo tener hijos en España es un factor de pobreza para las familias y cómo se tienen menos hijos que los que se desean, es necesario que esta ley se apruebe con urgencia.

El Proyecto hace alusión en su Exposición de Motivos a la ausencia de un sistema de **prestaciones universales** dirigidas a familias con hijos similar al de otros Estados de la Unión Europea y al efecto insuficiente de las prestaciones monetarias en la reducción en la intensidad de la pobreza infantil y la promoción de la igualdad de oportunidades y, por este motivo, desarrolla una prestación de apoyo a la crianza. Sin embargo, limitar la prestación a la crianza a los tres primeros años, sin que sea universal, y el mero apoyo a los primeros 1000 días es insuficiente para servir al objetivo de apoyar la crianza y reducir la pobreza infantil. También es necesario que esta prestación sea compatible con la percepción del IMV y su complemento de ayuda a la infancia.

La Ley de Familias es un compromiso enmarcado en el Componente 22 del Plan de Recuperación y Resiliencia de España de julio de 2021, que persigue entre otras cosas, “*el reconocimiento jurídico de los diversos tipos de estructuras familiares existentes*”. “El Proyecto da un paso importante, al **reconocer diversos modelos familiares** cuya visibilización es necesaria para lograr una igualdad material y corregir las desigualdades y discriminaciones que sufren muchos niños y niñas por su estructura familiar, inconcebibles en una sociedad democrática. Sin embargo, no determina prestaciones y servicios concretos para todos ellos, condicionando su desarrollo a la aprobación de normativas y políticas posteriores, principalmente en el ámbito autonómico, y sin establecer un plazo para ello.

El Proyecto pretende, además, transponer la **Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores**, cuyas principales medidas aplaudimos. No obstante, hay obligaciones que quedan sin trasponer, como la remuneración durante dos meses de los permisos parentales, otras que no quedan clara y adecuadamente traspuestas, por una aplicación dudosa de la cláusula pasarela empleada, como la duración de dichos permisos que, según la Directiva, han de ser de cuatro meses. Además, las medidas exigidas por la Directiva que si han sido correctamente desarrolladas, como los permisos para cuidar o el derecho a ausentarse por fuerza mayor, se limitan a los mínimos requisitos establecidos en ella y se han desarrollado sin enfoque de infancia y adaptándose a la diversidad familiar, tal y como sugiere la propia Directiva. Lograr una conciliación real y efectiva con enfoque de infancia requiere, no solo cumplir con todas las obligaciones que establece la Directiva, sino ir más allá de estos mínimos.

El presente documento recoge por parte de la Plataforma de Infancia las medidas necesarias para garantizar los derechos de los niños y niñas, para contribuir a la reducción de la tasa de riesgo de pobreza y de pobreza infantil en el corto, medio y largo plazo y para asegurar una

igualdad real en el acceso y disfrute de derechos por todas las niñas, niños y sus familias con independencia de su estructura familiar.



## Resumen prioridades

### 1. Remuneración de los permisos parentales

Para dar cumplimiento al articulado de la Directiva 1158/2019 de Conciliación, así como para que todas las familias puedan disfrutar este derecho, y no solo las que pueden permitírselo económicamente, es necesario:

- Que los permisos parentales introducidos en el Proyecto **sean remunerados, al menos, en su parte intransferible, esto es, durante al menos dos meses.**

### 2. Universalidad de la prestación de apoyo a la crianza

Teniendo en cuenta los compromisos de reducir los alarmantes índices de pobreza infantil en nuestro país y que la falta de medidas de apoyo a la crianza repercute directamente en dichos índices, la Plataforma de Infancia considera urgente y necesario:

- Alcanzar la universalidad de la medida, incluyendo a las madres inactivas en el mercado laboral.
- Incrementar la edad cubierta, al menos hasta los 6 años y un compromiso de alcanzar los 18 años en el medio o largo plazo.

### 3. Ampliar a 7 días laborables el permiso de cuidadores e incluir el supuesto de enfermedad común de niños y niñas.

Para adaptar el permiso de cuidadores a necesidades de cuidado de la infancia, se propone:

- Incluir como enfermedad susceptible de dar motivo a un permiso de cuidadores, cualquier **enfermedad común que requiera reposo domiciliario e imposibilidad de acudir al centro educativo, cuando se trate de cuidar a niños y niñas.**
- Ampliar a **7 días laborables** (especificando que los días de permiso son “laborables”, para evitar problemas de interpretación) por familiar.

### 4. Reconocimiento del marco protector de las familias con especiales necesidades de apoyo a la crianza a todas las familias monoparentales

Es necesario que **todas** las familias monoparentales, cuyos hijos e hijas se encuentran en un riesgo de pobreza y exclusión del 58,5%, puedan beneficiarse de un marco protector directamente aplicable, **sin tener que esperar a una regulación estatal y autonómica posterior**, que podría demorarse años, ser insuficiente, distinto en cada territorio e incluso no llegar a aprobarse nunca. Para ello, se propone:

- Que todas las familias monoparentales accedan, al marco protector establecido para las familias con mayores necesidades de apoyo a la crianza **desde el primer hijo**, al menos en su categoría general.

- Que los niños y niñas con discapacidad pertenecientes a familias monoparentales computen como dos (igual que lo de las familias con mayores necesidades de apoyo a la crianza) a efectos de acceso a los distintos títulos/categorías.
- Que se aplique el criterio de renta corrector del Art. 34.3 del Proyecto a las familias de una sola persona progenitora a cargo para acceder al reconocimiento de categorías/títulos con motivo de renta.

## **5. Equiparación del tiempo de cuidado de los niños y niñas de familias monoparentales y biparentales**

Es necesario asegurar que todas las niñas, niños y adolescentes se encuentran igualmente protegidos y **tiene garantizando el mismo tiempo de cuidado por sus figuras principales de apego con independencia del tipo de familia en el que crezcan**, tal y como se establece la Convención sobre los Derechos del Niño y el art. 9.2 CE<sup>1</sup>. Para ello, se propone:

- **Equiparar el tiempo de cuidado** a los niños y niñas de familias monoparentales y biparentales.
- **Incluir la posibilidad de extensión del disfrute del tiempo de cuidado del lactante** a las únicas personas progenitoras de las familias monoparentales.

---

<sup>1</sup> Tal y como se apunta en el informe, el Art. 9.2 CE, establece el **principio de igualdad material** y “*mandata al legislador a impulsar las medidas oportunas para **corregir las desigualdades y garantizar que los miembros de todas las familias queden en una situación de igualdad en el acceso a derechos sociales, económicos o de cualquier otra índole.***”

# 1. Permisos parentales remunerados

Para dar cumplimiento al articulado de la Directiva 1158/2019 de Conciliación, así como para que todas las familias puedan disfrutar este derecho, y no solo las que pueden permitírselo económicamente, es necesario:

- Que los permisos parentales introducidos en el Proyecto **sean remunerados, al menos, en su parte intransferible, esto es, durante al menos dos meses.**

## Propuesta de enmiendas

### Enmienda de modificación al punto Siete de la Disposición Final Tercera:

Se propone la modificación de la numeración del Art. 48bis que introduce el Proyecto de Ley, de manera que el permiso parental se introduzca en un nuevo Art. 37.3 g, (en lugar de en un nuevo Art. 48.bis.), **modificando el punto Siete de la Disposición Final Tercera:**

*Siete: Se introduce un nuevo artículo ~~48-bis~~ 37.3.g, con la siguiente redacción: «Artículo 37.3.g. ~~48-bis~~. Permiso parental.*

1. *Las personas trabajadoras, tendrán derecho a un permiso parental remunerado, para el cuidado de cada hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.*
2. *Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa. En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible»*

### Justificación:

El Proyecto de Ley de Familias contempla un permiso parental de 8 semanas, pero no establece su remuneración. La inclusión de este permiso en el Art. 48 del Estatuto de los Trabajados, junto con el hecho de que no se especifique que deba ser remunerado en su articulado, **lleva a concluir que dicha remuneración no está garantizada.** Sin embargo, **la Directiva 1158/2019 establece que se trata de un permiso retribuido y así lo reconoce el propio texto normativo** en su Disposición Final decimoséptima (Incorporación de derecho de la Unión Europea) al señalar que “*Mediante esta ley se incorpora al derecho español la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la*

*vida profesional de los progenitores y los cuidadores [...]... salvo su artículo 5 y su artículo 8, apartado 3, respecto de la remuneración o la prestación económica del permiso parental.”*

Una fórmula para garantizar esta remuneración sería su inclusión en el Artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, como uno de los tipos de permisos retribuidos por el empleador.

La creación de permisos parentales más allá de los ya existentes para el nacimiento, acogimiento y adopción es una de las medidas que deben transponerse en España en base a la Directiva de Conciliación 2019/1158 UE, que establece en su artículo 5 que los Estados deberán garantizar un derecho individual a un permiso parental **de al menos cuatro meses por progenitor**, de los cuales, **dos de ellos deberán ser remunerados e intransferibles**<sup>2</sup>. En su artículo 8, la Directiva establece que los Estados garantizarán que los trabajadores que disfruten de un permiso parental reciban una prestación o remuneración económica durante la menos la parte de dos meses intransferible<sup>3</sup>. La Directiva de Conciliación establece como fecha límite para su transposición el 2 de agosto de 2022 y, como excepción, en lo relativo a la retribución mínima fijada por la Directiva para los dos meses intransferibles del permiso parental, el plazo se extiende hasta el 2 de agosto de 2024<sup>4</sup>.

En relación a esta retribución, se ha pronunciado el Consejo Económico y Social en su informe, señalando que la incorporación expresa del derecho a prestación económica, tal y como establece la Directiva 1158/2019, puede ser la vía para garantizar su ejercicio, evitando situaciones de desprotección o de penalización de la participación de las mujeres en el trabajo remunerado. En este sentido, el Proyecto presenta una carencia fundamental, **ya que únicamente menciona la remuneración de dicho permiso parental de 8 semanas en su Disposición Final decimoséptima para reconocer que esta obligación quedaría sin transponer si se aprobara este Proyecto de Ley**. Es necesario que la legislación sea clara y recoja específicamente la remuneración de dicho permiso, para garantizar al menos las 8 semanas obligatorias, tal y como establece la Directiva. En caso contrario, a pesar de la aplicación de la “cláusula pasarela”, no se estaría dando cumplimiento a los mínimos legales contemplados en la Directiva: las mujeres no disfrutarían de las 22 semanas de permisos remunerados (nacimiento + parental), así como la totalidad de los permisos entre ambos progenitores no alcanzaría los 4 meses.

---

<sup>2</sup> Art 5 Directiva: “1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga un **derecho individual a disfrutar de un permiso parental de cuatro meses que debe disfrutarse antes de que el hijo alcance una determinada edad, como máximo ocho años, que se especificará por cada Estado miembro o por los convenios colectivos**. Los Estados miembros o los interlocutores sociales determinarán dicha edad de modo que se garantice que cada progenitor pueda ejercer efectivamente su derecho a un permiso parental de manera efectiva y en condiciones equitativas.2. Los Estados miembros se asegurarán de que **dos de los meses de permiso parental no puedan ser transferidos**.”

<sup>3</sup> “Artículo 8 Remuneración o prestación económica 1. De conformidad con las condiciones nacionales, como la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, y teniendo en cuenta los poderes delegados en los interlocutores sociales, **los Estados miembros garantizarán que los trabajadores que ejerzan su derecho a disfrutar de uno de los permisos contemplados en el artículo 4, apartado 1 o en el artículo 5, apartado 2, reciban una remuneración o una prestación económica con arreglo a los apartados 2 y 3 del presente artículo**.”

<sup>4</sup> Informe sobre la adaptación del ordenamiento español a la Directiva de Conciliación. Universidad Pontificia de Comillas.

Por otro lado, la Directiva contempla la posibilidad de transferir las 8 semanas de permiso parental no remunerado de las que dispone cada progenitor. **La formulación del permiso en España no permitirá que los progenitores puedan transferir este permiso a voluntad, ya que al aplicarse la “cláusula pasarela” este permiso queda transferido en la práctica al ser absorbido por los permisos existentes,** limitando aún más el ejercicio de este derecho. Por tanto, en España no solo no se transpone el mínimo exigible de este permiso y su remuneración, sino que se limita su ejercicio al imponer su absorción en el permiso de nacimiento, imposibilitando la libertad de elección entre los progenitores.

Además, **es fundamental que este permiso sea en su totalidad remunerado**, para garantizar que el permiso es asumible para todas las familias, y no solo para aquellas que puedan permitirse la ausencia de ingresos. La Directiva 1158/2019 establece en su Considerando 31 que **“Los Estados miembros deben fijar en un nivel adecuado la remuneración o prestación para el período mínimo no transferible de permiso parental que se prevé en la presente Directiva. Al determinar el nivel de la remuneración o prestación económica prevista para el período mínimo no transferible de permiso parental, los Estados miembros deben tener en cuenta que disfrutar el permiso parental conlleva a menudo pérdidas de ingresos para la familia y que el perceptor principal de ingresos de una familia solo va a poder acogerse a su derecho de disfrutar un permiso parental si este está suficientemente bien remunerado, para poder mantener un nivel de vida digno.”**

En relación con la duración del permiso parental, reducida a 8 semanas en vez de los 4 meses previstos en la Directiva (16 semanas), el Proyecto de Ley explica que se ha recurrido a la denominada “cláusula pasarela”.<sup>26</sup> Tal y como se apunta en el informe de la Universidad Pontificia de Comillas sobre la adaptación a la Directiva de Conciliación, “haciendo uso de la cláusula pasarela, la duración se fija en dos meses (quedando los otros dos absorbidos por los derechos ya existentes), que es el período mínimo que debe tener carácter retribuido según la norma comunitaria”. Tal y como señala dicho informe, “El hecho de que nuestro permiso por nacimiento de hijo ofrezca una cobertura superior a la de la Directiva e incluso a la de muchos de los países de nuestro entorno, **no puede entenderse como una suerte de “compensación” para la regulación de un permiso que proporciona a los padres un apoyo en la etapa de crianza que, como se ha demostrado durante la pandemia, es uno de los períodos en los que existen mayores dificultades para la conciliación.**

**Es deseable, pues, que la transposición se aborde con una visión amplia,** como una ocasión para mejorar aquellos aspectos de la regulación que se han demostrado poco eficientes; así como para incorporar otros elementos que han quedado al margen. Y es preciso hacerlo **desde un enfoque integral de los problemas de conciliación, que tenga en cuenta no solo los derechos laborales sino también otros como los de atención y cuidado** (se adjunta [informe](#) sobre la remuneración de los permisos laborales realizado por la Universidad Pontificia de Comillas)



## 2. Mejora de la prestación por la crianza.

Teniendo en cuenta los compromisos de reducir los alarmantes índices de pobreza infantil en nuestro país y que la falta de medidas de apoyo a la crianza repercute directamente en dichos índices, la Plataforma de Infancia considera urgente y necesario:

- Alcanzar la universalidad de la medida, incluyendo a las madres inactivas en el mercado laboral.
- Incrementar la edad cubierta, al menos hasta los 6 años y un compromiso de alcanzar los 18 años en el medio o largo plazo.

### Propuesta de enmiendas

#### Enmienda de modificación del Artículo 10. Prestación por crianza

Se propone la siguiente redacción del Artículo 10:

*“Artículo 10. Prestación por crianza.  
1. Las familias con personas menores de tres años de edad a cargo tienen derecho a una prestación económica de apoyo a la crianza, en los términos previstos en el artículo 81 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. ~~y en el artículo 11.6 de la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital, teniendo en cuenta que solo es posible percibir dicha prestación por una sola vía, de modo que si cualquiera de los progenitores percibe en relación con el mismo descendiente el complemento de ayuda para la infancia previsto en la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, no se tendrá derecho durante el tiempo en que este se perciba a la deducción por maternidad prevista en el artículo 81 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre.~~  
2. La finalidad de esta prestación es contribuir a garantizar un nivel de vida adecuado a todas las personas menores de tres años de edad ayudando a sus progenitores, tutores, acogedores o guardadores a sufragar los gastos asociados a la crianza.  
3. La cuantía mensual de la prestación económica de apoyo a la crianza será de 100 euros mensuales por cada persona menor de tres años de edad.”*

#### Enmienda de modificación de la Disposición final octava, punto Uno.

Se propone modificar el Punto Uno de la Disposición Final octava, de modificación 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, por la siguiente redacción:

*Uno. Se da nueva redacción al artículo 81, con efectos desde 1 de enero de 2024, en los siguientes términos:*

*“Artículo 81. Deducción por maternidad.*

1. Las mujeres con hijos menores de ~~tres~~ **seis** años con derecho a la aplicación del mínimo por descendientes previsto en el artículo 58 de esta Ley, que en el momento del nacimiento del menor **estén en situación de inactividad**, perciban prestaciones contributivas o asistenciales del sistema de protección de desempleo, o que en dicho momento o en cualquier momento posterior estén dadas de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social o mutualidad, con un período mínimo, en este último caso, de 30 días cotizados, podrán minorar la cuota diferencial de este Impuesto hasta en 1.200 euros anuales por cada hijo menor de **seis** ~~tres~~ años hasta que el menor alcance los ~~tres~~ **seis** años de edad. En los supuestos de adopción, acogimiento permanente o guarda con fines de adopción, la deducción se podrá practicar, con independencia de la edad del menor, durante los ~~tres~~ **seis** años siguientes a la fecha de la inscripción en el Registro Civil. ➤

*Cuando la inscripción no sea necesaria, la deducción se podrá practicar durante los seis años posteriores a la fecha de la resolución judicial o administrativa que la declare. En caso de fallecimiento de la madre, o cuando la guarda y custodia se atribuya de forma exclusiva al padre o, en su caso, a un tutor, siempre que cumpla los requisitos previstos en este artículo, éste tendrá derecho a la práctica de la deducción pendiente.”*

### **Enmienda de adición de punto xxx (nuevo) a la Disposición Final octava.**

*Disposición Final octava, punto xxx (nuevo): La prestación por crianza del Artículo 10 se irá ampliando progresivamente, alcanzando a partir del 1 de enero de 2024 a todas las familias con menores de 6 años de edad a cargo, a partir del 1 de enero de 2026 a todos los menores de 12 años y el 1 de enero de 2028 a todos los menores de 18 años de edad.*

### **Justificación:**

El Proyecto de Ley recoge la medida ya recogida en los Presupuestos Generales del Estado 2023, por la que se mejora la actual prestación por madre trabajadora (o [deducción por maternidad](#)<sup>5</sup>). La medida contempla la ampliación de esta deducción de 100 euros al mes a las madres que reciben una prestación por desempleo, contributiva o no y también a las que, sin reunir los requisitos previamente, coticen 30 días a partir del parto. A partir de ahora también recibirán el 100% de la prestación las mujeres que tengan un empleo a tiempo parcial o temporal. [Según cálculos del Gobierno de España](#), este cambio beneficiará a entre 200.000 y 250.000 nuevas madres<sup>6</sup>.

Sin embargo, esta medida mantiene la **cobertura temporal** mientras el hijo/a tenga 3 años o menos y, además, esta prestación **deja fuera a las madres que estén inactivas en el mercado laboral**, es decir, que no estén en desempleo o búsqueda activa de empleo, y no hayan estado previamente en esta situación desde el parto.

Según estimaciones elaboradas por la Plataforma de Infancia en base a la Encuesta de Condiciones de Vida 2021 del INE, más de [200.000 niños y niñas quedarían fuera de esta prestación por crianza](#)<sup>7</sup>, de los cuales, el 59,6% estaría en riesgo de pobreza (el tramo de mayor incidencia de pobreza). Estas estimaciones señalan que la tasa

<sup>5</sup> [Deducción por maternidad, a quién corresponde. Sede Agencia Tributaria.](#)

<sup>6</sup> [La Moncloa. 13/12/2002. Referencia del Consejo de Ministros.](#)

<sup>7</sup> <https://www.plataformadeinfancia.org/la-plataforma-de-infancia-alerta-de-que-mas-de-200-000-ninos-y-ninas-pueden-quedar-fuera-de-la-nueva-prestacion-por-crianza/>

de pobreza entre los niños y niñas que actualmente se benefician de esta deducción es de solo el 11,4% y del 42,5% entre los nuevos beneficiarios previstos. El coste de incrementar la deducción a estas familias sería de un máximo de 246 millones de euros.

La medida está muy lejos de los anuncios previos del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 en cuanto a su universalidad, así como al compromiso de alcanzar a todos los niños y niñas (menores de 18 años) en el corto o medio plazo.

Cabe recordar que España destina solo un 0,5% del PIB en prestaciones familiares directas frente al 1,4% de la UE15 o el 1,2% de la OCDE. Es por tanto esta una cuestión donde España tiene amplio margen de mejora y que repercutiría entre otras cuestiones en las cifras de pobreza infantil del país. Cuestión sobre la que se han remitido recomendaciones en el Semestre Europeo por parte de la Comisión Europea, o que la [OCDE ha recomendado](#). La Plataforma de Infancia ya realizó [cuatro propuestas para poner en marcha una deducción fiscal reembolsable](#) que recogió el Comité de Expertos para la Reforma Fiscal en su [Libro Blanco](#), así como mostró las graves carencias de España respecto a otros países UE, ya que <https://www.plataformadeinfancia.org/documento/dossier-informativo-analisis-sobre-el-apoyo-a-la-crianza-en-espana/> 15 de los 19 países europeos analizados disponen de prestaciones universales o casi universales.

**Esta prestación es sustancialmente relevante en un país con una tasa de pobreza infantil y exclusión social que alcanza al 33% de los niños y niñas.**

**La comparativa entre el esfuerzo económico público en prestaciones familiares de los diferentes países de la UE y el riesgo de pobreza infantil muestra que existe una relación directa entre ambos;** y que la mayor parte de los países con altos niveles de pobreza infantil de la Unión Europea son también los que realizan un menor esfuerzo presupuestario en este tipo de transferencias. Históricamente España ha tenido un nivel de gasto en políticas familiares por debajo de la media europea y muy por debajo de aquellos países con menores tasas de riesgo de pobreza infantil.

El aumento de la pobreza infantil durante épocas de recesión económica, como la actual crisis de la COVID-19 y la guerra en Ucrania, se puede paliar con la creación de una serie de políticas públicas que, junto a otros factores, permitan a las familias mantener unos niveles mínimos de ingresos en un mercado laboral fluctuante.

Desde el 2010 el porcentaje de hogares con NNA receptores de transferencias por familia y/o hijos ha ido descendiendo hasta llegar en 2019 al 4,9% de las familias con NNA. No obstante, la respuesta del Estado ante la crisis de la COVID-19 ha conllevado un aumento presupuestario en ayudas a las con niños, niñas y adolescentes en riesgo de pobreza. En el 2020, el 7,3% de los hogares con niños y niñas dependientes recibieron ayudas, y en 2021 fueron el 7,2% (lo que supone un aumento bianual de 2,1 punto porcentual). No obstante, estas ayudas estaban destinadas a hogares con NNA y en situación de pobreza severa<sup>8</sup>.

Según los datos del Alto Comisionado contra la Pobreza Infantil el paquete de medidas adoptadas en el escudo social ha sido fundamental durante la pandemia para frenar el avance de la pobreza infantil: *“durante la pandemia las transferencias sociales lograron*

---

<sup>8</sup> [Análisis sobre la Encuesta de Condiciones de Vida 2022. Plataforma de Infancia. Diciembre 2022.](#)

*reducir la pobreza infantil en más de 11 puntos porcentuales. Si descontáramos estas transferencias, la tasa de pobreza infantil habría alcanzado al 40,2% de las personas menores de 18 años. Las medidas adoptadas evitaron que 941.000 niños, niñas y adolescentes pasaran a situación de pobreza”<sup>9</sup>*

Junto a las ayudas monetarias por hijo/a establecidas en el IMV, el Estado contribuye a la infancia con deducciones fiscales en el impuesto sobre la renta a las familias con hijos e hijas. Si bien la Plataforma de Infancia considera que estas deducciones y el complemento de ayuda a la infancia al Ingreso Mínimo Vital, deberían ser compatibles puesto que ésta última es una ayuda específica para situaciones de vulnerabilidad económica, con fines distintos de la deducción por maternidad, en todo caso, más allá de esta apreciación, se propone la eliminación de la mención a la incompatibilidad, puesto que es la regulación fiscal la que regula esta cuestión.

En la actualidad, el conjunto de prestaciones existentes no cubre todas las situaciones de pobreza en las que puede vivir la infancia. **Las desgravaciones fiscales no llegan a las familias con niños y niñas dependientes que no están por debajo del umbral de pobreza severa. Estos hogares tampoco se benefician ni de ninguna ayuda directa del Estado.**

Pese a que las prestaciones condicionadas a familias con bajos ingresos suponen una buena herramienta para combatir la pobreza infantil, la «prestación familiar por hijo a cargo» sustituida en 2020 por el incremento por menor del IMV y en 2022 por el Complemento de ayuda a la infancia es de muy baja cuantía y tiene poca cobertura. Es decir, se puede mejorar la cobertura ampliando el umbral a familias en riesgo de pobreza monetaria y la intensidad de las ayudas con al menos 100 euros mensuales por hijo/a a cargo.

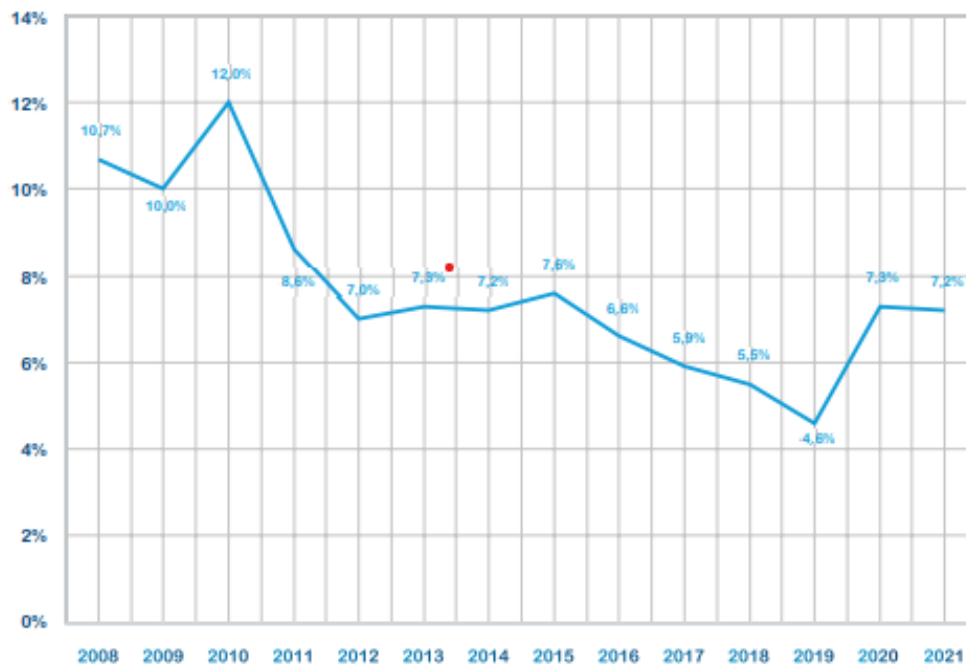
El complemento mensual de ayuda para la infancia actual establece un importe en función del número de menores de edad miembros de la unidad de convivencia, y en función de la edad cumplida el día 1 de enero del correspondiente ejercicio, con arreglo a diferentes tramos. **La percepción de este complemento queda restringida a niveles de renta muy bajos, es decir a familias en situación de pobreza severa y la intensidad de las cuantías se reducen por edad del menor, siendo muy insuficientes para los NNA de 7 a 17 años<sup>10</sup>.**

---

<sup>9</sup> El Alto Comisionado detalla en el Congreso la inversión en infancia vulnerable en los PGE de 2023. [consulta: 1 de noviembre de 2022].

<sup>10</sup> [Análisis sobre la Encuesta de Condiciones de Vida 2022. Plataforma de Infancia. Diciembre 2022.](#)

\*Hogares con niños y niñas dependientes que recibieron ayudas por familia /niños. 2008-2021.



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la Encuesta de Condiciones de Vida (INE).

Por lo tanto, **pese al avance en políticas de protección social a la infancia de estos dos últimos años se puede mejorar el modelo para lograr mejores resultados que impacten en el bienestar de los NNA en riesgo de pobreza.** Entre ellas se podría realizar un mayor esfuerzo y ampliar la cobertura a familias en riesgo de pobreza y una mayor intensidad de las ayudas para garantizar su efectividad.

Además, **el coste de la crianza se extiende más allá de los 3 años, siendo imprescindible para luchar contra los índices de riesgo de pobreza infantil, ampliar la cobertura de la prestación, aunque sea de manera gradual, hasta los 18 años.**

### 3. Adaptación del permiso de cuidadores a las necesidades de cuidado de la infancia.

Para adaptar el permiso de cuidadores a necesidades de cuidado de la infancia, se propone:

- Incluir como enfermedad susceptible de dar motivo a un permiso de cuidadores, cualquier **enfermedad común que requiera reposo domiciliario e imposibilidad de acudir al centro educativo, cuando se trate de cuidar a niños y niñas.**
- Ampliar el permiso a **7 días laborables** (especificando que los días de permiso son "laborables", para evitar problemas de interpretación y, tal y como recomienda el Consejo Económico y Social).

#### Propuesta de enmiendas

##### Enmienda de modificación al punto Tres de la Disposición Final Tercera:

Se propone la siguiente modificación del punto Tres de la Disposición Final Tercera, en su apartado de modificación al Art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores:

**Tres.** *Se modifica el párrafo introductorio y las letras a) y b) y se añade una nueva letra b bis) en el apartado 3 del artículo 37, y se modifican los apartados 4 y 6 y se introduce un nuevo apartado 9 en el mismo artículo, que quedan redactados como sigue:*

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) ~~Siete~~ ~~Cinco~~ días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Cuando se trate de niños y niñas, se entenderá como enfermedad grave, cualquier enfermedad que requiera reposo domiciliario e imposibilidad del niño o niña de asistir al centro educativo.

[...]

#### Justificación:

A pesar de los anuncios del Gobierno sobre un permiso 100% retribuido de cuidados de al menos 7 días al año, la norma recoge únicamente un permiso de 5 días y únicamente en caso de *accidente o enfermedades graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad,*

*así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.*

La Directiva de Conciliación establece en su Artículo 6 un permiso de cuidadores de un mínimo de cinco días laborables al año que podrá ser distribuido sobre la base de periodos de un año, por persona necesitada de asistencia o por caso. El Gobierno se limita a aplicar la cláusula pasarela para recoger el mínimo establecido en la Directiva Europea.

Tal y como se explica en el [informe](#) sobre la adaptación del ordenamiento jurídico a la Directiva 1158/2019, el Anteproyecto reconduce el permiso del art. 37.3 ET al permiso por cuidadores y configura un nuevo permiso por fuerza mayor en el art. 37.9 ET. En el art. 37.3 ET se reconocen cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho, parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o convivientes. Señala el informe que, si bien la norma no distingue si los días del permiso son o no laborables, la jurisprudencia ha resuelto esta cuestión haciendo notar que lo que se concede es que la persona trabajadora, previo aviso y justificación, pueda “ausentarse del trabajo”, lo que presupone que estamos ante días laborables, pero que “una mención expresa puede ser oportuna para aclararlo.” Por su parte, el informe del Consejo Económico y Social señala la necesidad de que se especifique se trata de días laborables.

Al regular este permiso, es necesario partir de que las necesidades de cuidado de los niños y las niñas son distintas de las de los adultos, puesto que no pueden quedarse solos en casa cuando tienen una enfermedad común, pero tampoco pueden asistir a la escuela. Es necesario entender que los niños y las niñas pueden requerir reposo domiciliario y cuidado por sus progenitores o tutores legales en caso de enfermedades comunes no necesariamente calificadas como “graves” que impiden que puedan asistir a la escuela infantil o centro educativo con normalidad (conjuntivitis, gastroenteritis, gripe, coronavirus, rotavirus...).

En este sentido, el mencionado informe analiza este permiso concluyendo que se limita a **supuestos de enfermedad grave**. Añade que **la Directiva utiliza una expresión “motivo médico grave”, más abierta, que puede incluir situaciones crónicas de dependencia o discapacidad, y que daría cobertura a un mayor número de supuestos.**

**No se contempla, en todo caso, la atención de menores por enfermedades no graves**, que es, en la práctica, **uno de los mayores obstáculos con los que se encuentran los padres para conciliar, cuando “las enfermedades comunes de la infancia, aunque normalmente no revisten gravedad y no son prolongadas, tienden a ser recurrentes y trastocan la planificación familiar, puesto que impiden la asistencia de los niños al colegio”.**

La adaptación de la Directiva es **“una oportunidad para dar respuesta a una demanda social acuciante, que promueve, además, el bienestar del menor y la protección de la infancia, que son igualmente objetivos perseguidos por la norma comunitaria”.** En muchos países de nuestro entorno se regulan ya permisos de este tipo (UNAF, 2019). Habitualmente, se otorgan para el cuidado de hijos

enfermos menores de 10-12 años y se conceden durante un número de días anuales, aunque en algunos casos se reconocen los días por cada hijo (Italia) o bien por enfermedad (4 días en Finlandia sin límite anual). Un elemento importante es también la retribución, que puede ser determinante para que los progenitores accedan finalmente al permiso.<sup>11</sup>

## 4. Reconocimiento como beneficiarias del marco protector de las familias con mayores necesidades de apoyo a la crianza a las familias monoparentales.

Es necesario y urgente, que **todas** las familias monoparentales, cuyos hijos e hijas se encuentran en un alarmante riesgo de pobreza y exclusión del 58,5% (el doble que los que crecen en familias biparentales) puedan beneficiarse de un marco protector directamente aplicable, **sin tener que esperar a una regulación estatal y autonómica posterior**, que podría demorarse años, ser insuficiente, distinto en cada territorio e incluso no llegar a aprobarse nunca. Para ello, se propone:

- Que todas las familias monoparentales accedan, al marco protector establecido para las familias con mayores necesidades de apoyo a la crianza **desde el primer hijo**, al menos en su categoría general.
- Que los niños y niñas con discapacidad pertenecientes a familias monoparentales computen como dos (igual que lo de las familias con mayores necesidades de apoyo a la crianza) a efectos de acceso a los distintos títulos/categorías.
- Que se aplique el criterio de renta corrector del Art. 34.4 del Anteproyecto a las familias de una sola persona progenitora a cargo para acceder al reconocimiento de categorías/títulos con motivo de renta.

### Propuesta de enmiendas

#### Enmienda de modificación al Punto Tres de la Disposición final novena, de Modificación de Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas.

Se propone la siguiente redacción del punto Tres de la Disposición final novena:

*Tres. Se modifica el artículo 2, que queda redactado de la siguiente manera:*

*«Artículo 2. Concepto de familia con mayores necesidades de apoyo a la crianza.*

*1. A los efectos de esta ley [...]*

*2. Se equiparán a familia numerosa, a los efectos de esta ley, las familias constituidas por:*

<sup>11</sup> Según el Informe sobre la adaptación del ordenamiento español a la Directiva de Conciliación, “En algunos supuestos se garantiza hasta el 100% de la remuneración (por ejemplo, en Austria, donde se conceden hasta dos semanas al año), pero lo más frecuente es que se reconozca una retribución reducida (entre el 70 y 80%), que se encomiende a la negociación colectiva la concreción de este aspecto (Finlandia) o bien que se articule directamente como un permiso sin remuneración (Francia o Italia, por ejemplo).



- a. Uno o dos ascendientes con dos hijas o hijos, sean o no comunes, cuando al menos uno de éstos sea persona con discapacidad o con incapacidad para trabajar.
- b. Uno o dos ascendientes, cuando ambos fueran personas con discapacidad, o, al menos, una de ellas tuviera un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, o estuvieran incapacitadas para trabajar, con dos hijas o hijos, sean o no comunes.
- c. La persona progenitora en situaciones familiares en que exista una sola con **uno o más** ~~des~~ hijas o hijos.

[...]

### **Enmienda de modificación al Punto Cinco de la Disposición final novena, de Modificación de Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas.**

Se propone la siguiente redacción del punto Cinco de la Disposición final novena:

**Cinco.** Se da nueva redacción al artículo 4 que queda redactado como sigue:

«1. Las familias con mayores necesidades de apoyo a la crianza, por razón del número de hijos o hijas **así como por el número de personas progenitoras a cargo** 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 cuatro o más hijas o hijos y las de tres hijas o hijos de los cuales al menos dos procedan de un mismo parto, adopción o acogimiento o guarda con fines de adopción múltiples.*

*No obstante, las unidades familiares con tres hijos se clasificarán en la categoría especial cuando los ingresos anuales de las mismas, divididos por el número de miembros que las componen, no superen en cómputo anual el 150 por ciento del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) vigente, incluidas las pagas extraordinarias.*

*Igualmente, se incluirán en esta categoría las situaciones familiares previstas en el artículo 33 de la Ley xx/20xx, de xx de xxxxxx, de familias, cuando tengan dos o más hijas o hijos, **al menos un hijo o hija con discapacidad o cuando los ingresos de la única persona progenitora no superen en cómputo anual el resultado de aplicar el criterio corrector para estas familias establecido en dicha ley, al límite del 150% del IPREM vigente.***

- b. *General: las restantes unidades familiares no señaladas en la letra anterior.*

2. *Cada hijo con discapacidad o con 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.»*

## Justificación:

La Ley de Familias tiene como uno de sus fines prioritarios reconocer la diversidad familiar y establecer prestaciones y servicios que aseguren una igualdad material y protección a todas ellas, así como reducir el índice de pobreza infantil (en la actualidad la tasa arope infantil es del 33%, **cifra que se duplica en el caso de niños y niñas de familias monoparentales, cuya tasa arope es del 58,5%**).

La Exposición de Motivos del Proyecto de Ley reconoce la diversidad familiar como “un avance y un valor a proteger” y la necesidad de **“asegurar que las niñas, niños y adolescentes se encuentran igualmente protegidos con independencia del tipo de familia en el que crezcan”**, recordando que, dicha protección está establecida en la Convención sobre los Derechos del Niño; que cada modelo familiar implica unas necesidades particulares; y que el art. 9.2 CE establece el **principio de igualdad material**, que *“mandata al legislador a impulsar las medidas oportunas para **corregir las desigualdades y garantizar que los miembros de todas las familias queden en una situación de igualdad en el acceso a derechos sociales, económicos o de cualquier otra índole.**”*

Siguiendo este mandato, la Ley reconoce a las familias monoparentales de dos hijos los beneficios establecidos para la categoría especial de las Familias con mayores necesidades de apoyo a la crianza y, para las de un hijo, establece recomendaciones y orientaciones para desarrollar futuras políticas públicas, principalmente en el ámbito autonómico, **dejando fuera del marco protector directamente aplicable establecido para las Familias con mayores necesidades de apoyo a la crianza a las de un hijo (esto es, al 70% de las familias monoparentales<sup>12</sup>)**.

**Teniendo en cuenta el riesgo de exclusión y pobreza de todas las familias monoparentales<sup>13</sup>**, y que su vulnerabilidad proviene del hecho de existir una sola persona progenitora a cargo de todo y no del número de hijos/as, así como los estragos causados por las últimas crisis económicas y sanitaria, **estas familias necesitan medidas urgentes y aplicables en el corto y medio plazo**. La experiencia nos muestra que el desarrollo autonómico puede llevar años, realizarse de manera desigual o no llegar y las familias necesitan medidas de aplicación urgente que, en la actualidad solo pueden garantizarse reconociendo al menos los mismos derechos y beneficios que los reconocidos a las familias con especiales necesidades de apoyo a la crianza, al menos en su categoría general. Esta medida sería coherente con la inclusión de las de dos hijos en la categoría especial, tal y como prevé el Proyecto de Ley.

**Así, las familias monoparentales de un hijo obtendrían el marco jurídico protector equiparado al de las familias numerosas**, tal y como se venía anunciando por el Gobierno y tal y como ya preveía la **Moción del Grupo Parlamentario Socialista 661/000388, aprobada el 27 de diciembre de 2020** en la Comisión de Infancia y Adolescencia del Senado, que instaba al Gobierno a impulsar la

---

<sup>12</sup> Si bien en España no existe una definición estandarizada de familia monoparental ni existe un registro de familias monoparentales que diferencie los “hogares” de las “familias” monoparentales, **de acuerdo con la European Anti Poverty Network en 2020 existían en España 1.944.800 hogares monoparentales en España (el 10,37% del total de hogares)**.

<sup>13</sup> Cuya tasa AROPE duplica a la del resto de familias con un 54,3%.

equiparación de la protección de estas familias a la disfrutada por las numerosas desde el primer hijo.

El hecho de no equiparar a las familias de una sola persona progenitora con un hijo a las familias con mayores necesidades de apoyo a la crianza en su categoría general, supone dejarlas fuera del único marco protector en vigor aplicable en el corto y medio plazo, y del que ya disponen otras familias. Asimismo, **dejar fuera del marco protector de las familias con mayores necesidades de apoyo a la crianza, implica otras discriminaciones y lagunas jurídicas:**

- Que **los hijos e hijas con discapacidad de familias con una sola persona progenitora a cargo, computen como un solo hijo**, mientras que los hijos e hijas de familias con mayores necesidades de apoyo a la crianza computan como dos<sup>14</sup>.
- Que **las personas progenitoras con discapacidad o incapacitadas para trabajar de familias monoparentales con un hijo quedan fuera del marco protector** aplicable en caso de ambos progenitores con discapacidad (sin porcentaje mínimo) o uno de ellos con discapacidad del 33% o incapacitado para trabajar de una familia biparental con dos hijos. En el caso de las familias biparentales, existe una protección **cuando no hay un progenitor sin discapacidad a cargo de los hijos**, mientras que **en el caso de una familia monoparental** con la única persona a cargo con discapacidad y, por tanto, ninguna persona progenitora sin discapacidad, **queda desprotegida**.
- Que las familias con una sola persona progenitora a cargo, **quedan excluidas de la previsión de que los convenios colectivos establezcan una especial protección**<sup>15</sup> en cuanto a derechos de las personas trabajadoras, acción social, movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y extinción del contrato de trabajo, establecida en los convenios colectivos, a pesar de las dificultades de conciliación cuando solo hay una persona a cargo, aunque tenga solo un hijo/a.
- Que **las familias con una sola persona progenitora a cargo con un hijo o hija con discapacidad no puedan acceder al subsidio** al que pueden acceder las familias con mayores necesidades de apoyo a la crianza con al menos un hijo/a con discapacidad o con incapacidad para trabajar que presenten necesidades educativas especiales asociadas a la discapacidad<sup>16</sup>.

---

<sup>14</sup> El Anteproyecto establece, en su Disposición final novena. Modificación de Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas: *“Cinco. Se da nueva redacción al artículo 4 que queda redactado como sigue: [...] 2. Cada hijo con discapacidad o con 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.”*

<sup>15</sup> El Anteproyecto establece, en su Disposición final novena. Modificación de Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas: *“Ocho. Se modifica el apartado 1 del artículo 10, que queda redactado como sigue: “1. Los convenios colectivos podrán incluir medidas para la protección de los trabajadores cuya familia tenga la consideración legal de familia con mayores necesidades de apoyo a la crianza, en particular en materia de derechos de las personas trabajadoras, acción social, movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y extinción del contrato de trabajo.”*

<sup>16</sup> El Anteproyecto establece, en su Disposición final novena. Modificación de Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas: *“Nueve. Se modifica el apartado 1.b) del artículo 12, que queda redactado como sigue: “b) Se otorgará un subsidio a las familias reconocidas, conforme a lo previsto en esta ley, como familias con mayores necesidades de apoyo a la crianza que tengan en su seno a hijas/os con discapacidad o con incapacidad para trabajar que presenten necesidades educativas especiales asociadas a la discapacidad.”*

- **Que las familias con una sola persona a cargo son excluidas de las bonificaciones tales como:** las bonificaciones en tasas públicas (como la expedición del DNI y pasaporte, transportes, becas, entre otras), al 90% de bonificación del IBI (a la que si acceden el resto de familias con mayores necesidades con la modificación de la Ley de Haciendas Locales en la Disposición Final 10), o al 45% de bonificación por la contratación de empleadas del hogar familias al que si tiene el resto de familias con mayores necesidades de apoyo a la crianza, **aunque en su hogar solamente entre un sueldo y haga frente a los mismo gastos, e incluso mayores gastos en conciliación al no existir alternancia de cuidados.**
- Que un progenitor/a de una familia con 3 hijos, separado con custodia compartida, que no convive con los hijos y solo paga pensión de alimentos, accede a la protección del marco de las familias de mayores necesidades de apoyo a la crianza (como supuesto equiparable) mientras las familias de una sola persona a cargo, que cuidan todos los días y hacen frente a todos los gastos con un solo sueldo, se quedan fuera.

**Además, es necesario adaptar los criterios de renta establecidos para acceder a la categoría especial por una familia monoparental o en el acceso a la condición de familia con mayores necesidades de apoyo a la crianza.** En la actualidad existe un desequilibrio respecto a los criterios de renta para unas y otras familias:

IPREM mensual 2022	14 pagas	150% IPREM ANUAL	
579,02	8.106,28	12.159,42	
nº de hijos	monoparental	biparental	
1	24.318,84	36.478,26	
2	36.478,26	48.637,68	
3	48.637,68	60.797,10	Por debajo de 60.797 € de ingresos familiares, las biparentales con 3 hijos pasan a ser categoría especial
4	60.797,10	72.956,52	
5	72.956,52	85.115,94	

Por ello, **es necesario aplicar un criterio corrector que garantice las condiciones de equidad en el acceso a la categoría especial** de familia monoparental o de mayores necesidades de apoyo a la crianza **por razón de renta**<sup>17</sup>, tal y como se establece en el Artículo 34.3 del Proyecto.

Teniendo en cuenta las anteriores situaciones, se concluye que el Proyecto de Ley está obviando que las familias con una sola persona progenitora a cargo también pueden ser familias numerosas, familias con hijos e hijas con discapacidad o necesidades educativas especiales, personas progenitoras con discapacidad o

<sup>17</sup> El Anteproyecto establece, en su Disposición final novena. Modificación de Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas: *Cinco. Se da nueva redacción al artículo 4 que queda redactado como sigue: "1. Las familias con mayores necesidades de apoyo a la crianza, [...] a) Especial: las de cuatro o más hijas o hijos y las de tres hijas o hijos que de los cuales al menos dos procedan de uno o más partos, adopciones o acogimientos o guarda con fines de adopción múltiples. No obstante, las unidades familiares con tres hijos se clasificarán en la categoría especial cuando los ingresos anuales de las mismas, divididos por el número de miembros que las componen, no superen en cómputo anual el 150 por ciento del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) vigente, incluidas las pagas extraordinarias. Igualmente, se incluirán en esta categoría las situaciones familiares previstas en el artículo 33 de la Ley xx/20xx, de xx de xxxxxx, de familias cuando tengas dos o más hijas o hijos. b) General: las restantes unidades familiares no señaladas en la letra anterior.*

familias que no llegan al 150% IPREM siendo necesario que se prevea las situaciones en que se dan distintas casuísticas.

Así, esta equiparación supondría la corrección de diversas situaciones discriminatorias para estas familias y sus hijos/as, que serían perpetuadas o añadidas si las de un solo hijo/a quedaran fuera de dicho marco protector.

## 5. Equiparación del tiempo de cuidado de los niños y niñas de familias monoparentales y biparentales

Es necesario asegurar que todas las niñas, niños y adolescentes se encuentran igualmente protegidos y **tienen garantizado el mismo tiempo de cuidado por sus figuras principales de apego con independencia del tipo de familia en el que crezcan**, tal y como se establece la Convención sobre los Derechos del Niño y el art. 9.2 CE<sup>18</sup>. Para ello, se propone:

- **Equiparar el tiempo de cuidado** a los niños y niñas de familias monoparentales y biparentales.
- **Incluir la posibilidad de extensión del disfrute del tiempo de cuidado del lactante** a las únicas personas progenitoras de las familias monoparentales.

### Propuesta de enmiendas:

---

<sup>18</sup> Tal y como se apunta en el informe, el Art. 9.2 CE, establece el **principio de igualdad material** y “*mandata al legislador a impulsar las medidas oportunas para **corregir las desigualdades y garantizar que los miembros de todas las familias queden en una situación de igualdad en el acceso a derechos sociales, económicos o de cualquier otra índole.***”

### **Enmienda de modificación del punto Tres de la Disposición Final Tercera, de modificación del Art 37 ET:**

Se propone la siguiente modificación del Punto Tres de la Disposición Final Tercera, en relación al apartado 4 del Art. 37 del Estatuto de los Trabajadores y la adición de un apartado 10 a dicho Artículo:

**Tres.** *Se modifica el párrafo introductorio y las letras a) y b) y se añade una nueva letra b bis) en el apartado 3 del artículo 37, y se modifican los apartados 4 y 6 y se introducen ~~un~~ dos nuevos apartados 9 y 10, que quedan redactados como sigue:*

[...]

*4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses.[...]*

*Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, o cuando se trate de una familia monoparental, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses».*

[...]

*10. En el caso de tratarse de familias monoparentales, la duración de todos los permisos, así como el derecho a ausentarse del trabajo para cuidar a niños y niñas a cargo, en particular los recogidos en los artículos 37.3.b. (y 37.3.g, en caso de aprobarse enmienda sobre remuneración de permiso parental anterior), 37.4 y 37.9, o cualquier otro que se apruebe con el fin de cuidar a niños y niñas a cargo, se ampliará en igual tiempo al que disfrutaría una segunda persona progenitora en una familia biparental.*

### **Enmienda de modificación del punto Seis de la Disposición Final Tercera, en lo relativo a la modificación del Art 48 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.**

Se propone la siguiente redacción del Punto Seis de la Disposición Final Tercera:

**Seis.** *Se modifican los apartados 4, y 6 del artículo 48, y se introduce un nuevo apartado 10, que quedan redactados como sigue:*

**Artículo 48.** *Suspensión con reserva de puesto de trabajo.*

[...] *10. (nuevo apartado) En el caso de tratarse de familias monoparentales, la duración del derecho a suspensión con reserva de puesto de trabajo y, en particular, la de los supuestos recogidos en los artículos 48.4, 48.5, 48.6 y 48bis, o cualquier otro supuesto que se contemple con el fin de cuidar a niños y niñas a cargo, se ampliará en igual tiempo al que disfrutaría una segunda persona progenitora en una familia biparental.*

## Justificación:

Los poderes públicos han de subsanar las discriminaciones que sufren los niños y niñas por su estructura familiar, así como la discriminación indirecta por género y la merma en el derecho a la conciliación de sus madres, lo que se ha de traducir en las correspondientes reformas normativas para equiparar la duración de todos los permisos a los que disfrutaban los de las familias biparentales.

En relación al permiso por nacimiento, acogimiento o adopción, el art. 48.4 ET establece 16 semanas de permiso intransferibles para cada progenitor. Algunas decisiones judiciales<sup>19</sup> han reconocido el derecho de acumular ambos permisos cuando nos encontramos familias en las que existe una sola persona progenitora, de forma que ésta podría disfrutar de hasta 32 semanas de permiso, con la consiguiente prestación de Seguridad Social. Los tribunales favorables a esta acumulación se apoyan en una posible discriminación indirecta por razón de género (ya que la mayoría de estas familias están al frente de mujeres) y en una discriminación para los menores, que disfrutarían de un período de cuidado directo más reducido que en el caso de una familia biparental.<sup>20</sup>

La reciente sentencia del Tribunal Supremo sobre esta cuestión, ha fallado en contra de la ampliación argumentando que esta cuestión debe resolverla el legislador. Esta Sentencia ha dejado en situación de indefensión a las familias que, a falta de una regulación que equipare el tiempo de cuidado, continúan siendo discriminadas. Tras esta sentencia, ya son dos Tribunales Superiores de Justicia los que han fallado a favor de la equiparación, basándose en el voto particular que alegaba el interés superior del menor y su derecho a no ser discriminado. Cabe destacar que las juezas y jueces monoparentales si disponen del mismo tiempo para cuidar a sus hijas e hijos en base a un Acuerdo del Consejo General del Poder Judicial que equipara el tiempo de cuidado al de las familias biparentales.

El Proyecto de Ley de Familias, se limita a reconocer la acumulación para las dos semanas adicionales- una para cada progenitor- del permiso por nacimiento de hijo que se conceden en supuestos de parto múltiple o discapacidad del hijo o hija (art. 48.6 ET), resultando incoherente que se equipare en relación a las semanas adicionales y no para el permiso en cuestión.

**En todo caso, las/os niñas/os deberían tener derecho al mismo tiempo de cuidado y crianza de sus figuras de apego y de protección social con independencia del modelo de familia del que formen parte, máxime en un momento vital crucial para la formación del vínculo y su desarrollo posterior<sup>21</sup>, de lo**

---

<sup>19</sup> (STSJ País Vasco 6 octubre 2020, Galicia 9 noviembre 2022, Aragón 10 octubre 2022)

<sup>20</sup> Algunas sentencias se han mostrado claramente contrarias a esta posibilidad de acumulación (STSJ Madrid 5 octubre 2022) -pero sobre la base de que este permiso se concibe como un derecho individual del trabajador, resaltando que resulta incomprensible que no exista en el ordenamiento una previsión específica de las circunstancias de estas familias y reconociendo la discriminación-, y otras optan por una vía intermedia: reconocen sólo una acumulación parcial de 10 semanas, lo que supone un total de 26, entendiéndose que las seis primeras semanas del permiso son de disfrute obligatorio tras el parto o la adopción y que, en consecuencia, un menor de una familia biparental sólo disfruta de un cuidado directo durante 26 semanas (STSJ Madrid 28 octubre 2022).

<sup>21</sup> UNICEF señala en su informe “¿Son los países ricos más favorables a las familias? Análisis de las políticas de conciliación en la OCDE y la UE” (2019) que una buena política de conciliación refuerza el vínculo familiar y mejora la estimulación temprana, algo fundamental en la primera infancia: “La presencia de las madres y/o padres en esta etapa es determinante porque en las

contrario se estarían vulnerando los derechos de la infancia y en particular, su derecho a no ser discriminados por su estructura familiar. El derecho a la igualdad de trato enunciado en el artículo 2 de la Convención sobre los Derechos del Niño<sup>22</sup>, ratificada por España en 1990 y de obligado cumplimiento por los poderes públicos, ha de conjugarse con el derecho del menor a ser cuidado, contemplado en los artículos 3.2, 7.1 y 18.2 de la Convención sobre los Derechos del Niño<sup>23</sup>. Además, el hecho de no reconocer el mismo tiempo protegido para cuidar implica:

- **Mayor desprotección laboral y económica y menor protección para cuidar.**<sup>24</sup> El permiso implica una protección laboral para ejercer una labor de cuidados, que en el caso de las familias monoparentales se complica especialmente, disponiendo de 16 semanas de empleo y salario protegidos menos para cuidar. En caso de pérdida de empleo, la prestación por desempleo se interrumpe mientras se disfruta la prestación por nacimiento y cuidado, prolongándose durante 16 semanas menos la protección del niño o niña en un contexto de vulnerabilidad como es el desempleo. Según el último informe de la Fundación Adecco sobre monomarentalidad y empleo "[Las dificultades de las familias monomarentales y monoparentales en el acceso al mercado laboral](#)", el 91% de las mujeres desempleadas al frente de una familia monomarental no encuentra una jornada laboral compatible con la conciliación familiar<sup>25</sup>. Sin recursos para cuidar la situación de desempleo se cronifica.
- **Discriminación fiscal.** En la actualidad, de conformidad con el artículo 7.h) de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, las prestaciones por

---

niñas y niños se genera el vínculo de apego. Se trata de lo más importante en las etapas tempranas de la vida de una persona. Supone una relación fundamental que marcará el desarrollo posterior: a nivel social, de identidad, emocional... y solo es posible establecerlo con la persona o personas referentes, llamados cuidadores principales, es decir, quienes están presentes atendiéndolos".

<sup>22</sup> "Art. 2 CDN: 1. Los Estados Partes respetarán los derechos enunciados en la presente Convención y asegurarán su aplicación a cada niño sujeto a su jurisdicción, 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, los impedimentos físicos, el nacimiento o cualquier otra condición del niño, de sus padres o de sus representantes legales. 2. Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para garantizar que el niño se vea protegido contra toda forma de discriminación o castigo por causa de la condición, las actividades, las opiniones expresadas o las creencias de sus padres, o sus tutores o de sus familiares".

<sup>23</sup> "3.2. Los Estados Partes se comprometen a asegurar al niño la protección y el cuidado que sean necesarios para su bienestar, teniendo en cuenta los derechos y deberes de sus padres, tutores u otras personas responsables de él ante la ley y, con ese fin, tomarán todas las medidas legislativas y administrativas adecuadas". "7.1. El niño será inscrito inmediatamente después de su nacimiento y **tendrá derecho desde que nace a un nombre, a adquirir una nacionalidad y, en la medida de lo posible, a conocer a sus padres y a ser cuidado por ellos**". "18.2. A los efectos de garantizar y promover los derechos enunciados en la presente Convención, los Estados Partes prestarán la asistencia apropiada a los padres y a los representantes legales para el desempeño de sus funciones en lo que respecta a la crianza del niño y velarán por la creación de instituciones, instalaciones y servicios para el cuidado de los niños".

<sup>24</sup> Tal y como ha puesto de relieve la sección nº 5 de lo Social del Tribunal de Justicia Superior de Madrid, en sentencia de 17 de octubre de 2022 "*En base a la ley de Igualdad, Ley 3/2007 y a la Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, denegar la equiparación del permiso por nacimiento, acogida y adopción supone una discriminación laboral a costa de los menores de familias monoparentales frente a las familias biparentales. En un contexto en el que la única persona progenitora tiene un empleo y/o cotización suficiente, el hecho de no disfrutar de un permiso de igual duración al de una familia biparental, supone mayor desprotección laboral y económica, y un trato desfavorable en cuanto a conciliación.*"

<sup>25</sup> Estudio publicado por la Fundación Adecco "[Las dificultades de las familias monomarentales y monoparentales en el acceso al mercado laboral. Septiembre 2022](#)"



maternidad o paternidad están exentas y una familia biparental se beneficia de esa exención durante 32 semanas, por lo que cualquier duración de permiso menor supondría una discriminación directa, mayores gastos de conciliación y exposición a la pobreza. Además, la ausencia de gravamen de la prestación -con el consecuente aumento de la renta disponible para las familias- implica una ruptura de la progresividad del impuesto, que supone que, ante una cifra de ingresos idéntica, una familia monoparental soportará una tributación mayor. (Según el estudio [“Monoparentalidad en el IRPF. Denuncia de un trato discriminatorio”](#) la mayor presión fiscal para las familias monoparentales superaría el 13 % en el primer año tras el nacimiento, acogimiento o adopción, frente a una familia biparental con los mismos ingresos familiares, afectando en mayor medida al rango de salarios más bajos<sup>26</sup> ). Esta discriminación tiene también repercusión, por ejemplo, en el acceso a bonificaciones en las escuelas infantiles, puesto que estas semanas exentas no se reflejan en el IRPF, y, a iguales ingresos familiares e igual número de hijos/as, la familia biparental presentará una/s declaración/es que no recoge/n 32 semanas de ingresos procedentes de la prestación, mientras la de la familia monoparental, recogerá sólo 16 semanas menos, quedando en desventaja para acceder a bonificaciones.

Cabe recordar que, ampliar el tiempo de permiso de las familias monoparentales a 32 semanas de permiso, daría cumplimiento a la [moción aprobada en la Comisión de Derechos de la Familia, la Infancia y la Adolescencia del Senado el 27 octubre de 2020 que instaba al Gobierno a la adopción de determinadas medidas en favor de las familias monoparentales \(Expediente 661/000388\)](#). Dicha moción, en su apartado 4, **instaba al Gobierno a “impulsar las modificaciones normativas pertinentes para establecer una duración adicional del permiso por nacimiento y cuidado del menor para estas familias, en tiempo igual al que disfrutaría el segundo progenitor en una familia biparental, garantizando así, la misma protección y cuidado a la criatura, facilitando la conciliación, protegiendo el empleo y reduciendo la brecha por cuidados de estas mujeres”**.

Por otro lado, la **Directiva (UE) 2019/1158**, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, **establece la necesidad de que los Estados Miembros adapten los permisos parentales a las circunstancias particulares de las familias monoparentales. Sin embargo, no se ha adaptado ningún permiso ni medida de conciliación a estas familias**<sup>27</sup>.

El **Defensor del Pueblo** también ha recomendado la ampliación de los permisos por nacimiento, acogimiento y adopción, para equiparar el derecho a ser cuidados de todos los niños y niñas con independencia de su estructura familiar, tal y como ya referenciaba el anterior Anteproyecto de Transposición de la Directiva 1158/2019, que en su texto proponía la ampliación en 10 semanas de permiso a estas familias en base

---

<sup>26</sup> Estudio publicado por AMSPE [“La Monoparentalidad en el IRPF. Denuncia de un tratamiento discriminatorio”](#). Elena García-de la Torre Sanz, Consolación Peña Infante. Abril 2021

<sup>27</sup> La **Directiva 2010/18/UE del Consejo**, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental compele a los Estados miembros a implantar, en sus respectivas legislaciones, las disposiciones del Acuerdo marco, ya ponía de relieve la importancia de adaptar este permiso a la diversidad familiar.

a dicha recomendación, esgrimiendo que dicha transposición debía partir de la eliminación de toda discriminación.

Por último, hay que destacar que ya son **ocho Tribunales Superiores de Justicia los que han emitido pronunciamientos a favor de la ampliación** de los permisos parentales para las familias monoparentales<sup>28</sup>, **además del propio CGPJ** que emitió un acuerdo a favor de duplicar el permiso para una magistrada monoparental.

**En relación al resto de permisos para cuidar, al derecho a ausentarse del puesto de trabajo, o a suspender el contrato de trabajo para cuidar, debería garantizarse, en base a los mismos criterios, el mismo tiempo de cuidado a todos los niños y niñas** con independencia del modelo familiar, ampliando el tiempo para cuidar para las personas progenitoras de familias monoparentales en el mismo tiempo del que dispondría una segunda persona progenitora de una familia biparental.

---

<sup>28</sup> (País Vasco, Aragón, Galicia, Madrid, Castilla la Mancha, Cataluña, Extremadura, Cantabria-disponibles en <https://madressolterasporeleccion.org/permisos-familias-monoparentales/>)



## Otras enmiendas:

### a. Ampliación de la duración de los permisos parentales a cuatro meses

Además de garantizar los derechos mínimos establecido en la Directiva 1158/2019 de Conciliación, es necesario adaptar la duración de estos permisos a los derechos y necesidades de la infancia y las familias y mejorar los requisitos mínimos que establece, para garantizar que cumple los fines de permitir el cuidado y cobertura de necesidades de niños y niñas más allá de los tres años. Para ello se propone:

- **Ampliar la duración de los permisos parentales remunerados a cuatro meses por persona progenitora.**

#### Propuesta de enmiendas

##### Enmienda de modificación al punto Siete de la Disposición Final Tercera:

Se propone la modificación del **punto Siete de la Disposición Final Tercera:**

*Siete: Se introduce un nuevo artículo 48 bis (o 37.3.g, en caso de aprobarse enmienda sobre remuneración del permiso anterior) con la siguiente redacción: «Artículo 48bis (o 37.3.g., en su caso) Permiso parental.*

1. *Las personas trabajadoras, tendrán derecho a un permiso parental remunerado (en caso de aprobarse enmienda sobre remuneración), para el cuidado de cada hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, de duración no superior a dieciséis semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.*

#### Justificación:

Los permisos parentales están **concebidos para garantizar las necesidades de cuidado más allá del nacimiento**. Con la propuesta actual de 8 semanas hasta los 8 años, las familias dispondrían de una semana al año adicional de cuidado en el caso de las familias monoparentales y las biparentales de dos. Este tiempo es insuficiente para cubrir las vacaciones escolares, los días no lectivos y otras necesidades de cuidado de las familias y se encuentra muy alejado de otros países europeos, repercutiendo tanto en el bienestar de los niños y las niñas, como en la economía familiar, como en las posibilidades de conciliar y el mantenimiento del empleo o en la tasa de fertilidad. Partiendo de las obligaciones establecidas en la Directiva y que, además, **sugiere mejorar y adaptar estos mínimos propuestos**, consideramos que **los permisos parentales deberían tener una duración de al menos 4 meses por progenitor/a (8 en caso de familias monoparentales)**, teniendo en cuenta las necesidades de cuidado de los niños y las niñas.

Al haber aplicado la cláusula pasarela absorbiendo dos meses de los permisos parentales, se han dejado sin cubrir las necesidades de cuidados y crianza más allá de los tres años. Las excedencias están previstas solo hasta los 3 años y, en todo caso, sin garantía de retorno al puesto de trabajo después del primer año, por lo que no cubren las necesidades de cuidado y crianza de niños y niñas, como si lo haría un permiso parental remunerado con la duración propuesta de cuatro meses (y de ocho para las familias monoparentales) hasta los ocho años del niño o niñas y la **garantía de retorno al puesto de trabajo**.

Teniendo en cuenta que el permiso parental está previsto para cubrir las necesidades más allá de esta etapa, su fin queda diluido y olvidado con la regulación propuesta, por mucho que técnicamente pueda ser viable la aplicación de la cláusula pasarela.

Cabe destacar que **los permisos parentales se introducen en un listado de permisos en el Art. 45 ET**, en el que claramente aparecen **diferenciados del resto de permisos como las excedencias o los permisos de nacimiento o cuidado del lactante**, lo cual nos lleva a concluir nuevamente que la aplicación de la cláusula pasarela para absorber la duración de los permisos parentales por otros permisos previstos para etapas del desarrollo evolutivo específicas, esto es, la primera infancia y, en particular, las semanas inmediatamente posteriores al nacimiento, deja sin protección y derecho a ser cuidados a los niños y niñas mayores de tres años y obvia los fines de garantizar el derecho al cuidado de tales permisos.

Por otro lado, el hecho de que la Disposición Transitoria Segunda especifique que el disfrute del permiso para cuidado del lactante, las reducciones de jornada o las excedencias no han de limitar en ningún caso el disfrute del permiso parental, muestra claramente cómo están concebidos estos permisos para cuidar más allá de la primera infancia y para otros supuestos de necesidad de cuidado.

Una Ley que proteja a las familias no puede obviar las necesidades de cuidados de los niños y niñas mayores de tres años y menos en un contexto en el que se ha puesto en evidencia las carencias y necesidades de cuidado en nuestro país, así como la consecuencia de la falta de medidas de conciliación en el bienestar físico y emocional de niños y niñas.

## **b. Mejora de los permisos por nacimiento, acogimiento y adopción.**

Para garantizar los derechos y necesidades de los recién nacidos, es necesario adecuar estos permisos a dicha situación. Para ello, **se propone**:

- **Ampliación de la duración del permiso por nacimiento, acogimiento y adopción a 24 semanas (y a 48 en el caso de las familias monoparentales):** es necesario que se amplíe este permiso a 24 semanas, que permitan garantizar el mantenimiento de la lactancia materna exclusiva según los criterios recomendados por la OMS, UNICEF, la IHAN (Iniciativa para la Humanización de la Asistencia al Nacimiento y la Lactancia) y la AEP (Asociación Española de Pediatría) y las necesidades del recién nacido, tales como el desarrollo del vínculo y el apego seguro y la protección de la diada madre-bebé durante la exterogestación.

## Propuesta de enmiendas

### Enmienda de modificación al punto Seis de la Disposición Final Tercera:

**Seis.** Se modifican los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48 (“y se añade un apartado 10”, en caso de aprobarse enmienda de equiparación de tiempo para cuidar de familias monoparentales anterior) que quedan redactados como sigue: «4. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante ~~16 semanas~~ **24 semanas** de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre. El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo de la persona progenitora distinta de la madre biológica durante ~~16 semanas~~ **24 semanas**, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

*En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o de la otra persona progenitora, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.*

*En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.*

5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de ~~veinticuatro dieciséis~~ **veinticuatro** semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento [...]

### Justificación:

Las necesidades del recién nacido, la lactancia y el vínculo en sus primeros meses de vida, deben poder garantizarse con estos permisos sin quedar supeditados a que los progenitores o tutores agoten otro tipo de permiso como el parental o la excedencia, cuyos fines y plazos son otros.

La Ley prevé en su Artículo 12, referido a un “marco estatal de apoyo a los primeros 1.000 días” para garantizar un buen comienzo en la vida a todas las niñas y niños, la “**garantía del equilibrio de la vida profesional y privada para las personas adultas responsables de la crianza, garantizando la adaptación del trabajo a la situación familiar y plena adecuación de los periodos de permisos para el cuidado y la crianza**, tanto en el ámbito público como en el privado.”

Sin embargo, la Ley no contempla mejoras en los permisos de nacimiento, acogimiento y adopción, a pesar de que hace tan solo 5 meses [el Gobierno anunciaba el incremento del permiso de maternidad y paternidad a 24 semanas](#).

España ha mejorado sustancialmente desde 2005 el permiso de paternidad, alcanzando las 16 semanas en 2020. Sin embargo, **el permiso de maternidad sigue congelado desde 1989** y, por otro lado, la regulación actual no contempla la ampliación de estos permisos para garantizar el mismo tiempo de cuidado de los niños y niñas de familias monoparentales y que no sean discriminados por su estructura familiar, tal y como recoge el Art. 2 de la Convención sobre los Derechos del Niño.

**La duración de los permisos por nacimiento, acogimiento y adopción tiene unos efectos directos en el bienestar emocional y físico de los recién nacidos, afectando a todo su desarrollo posterior<sup>29</sup>.**

En relación a su derecho a la alimentación<sup>30</sup>, la duración insuficiente de los permisos y la falta de medidas de promoción de la lactancia materna obliga a muchas madres a interrumpirla al incorporarse al trabajo tras las 16 semanas y el posterior permiso para cuidado del lactante. **La alimentación en los primeros años de vida es clave para el desarrollo de las personas y tiene efectos en la salud y bienestar a lo largo de toda la vida.**<sup>31</sup> La evidencia científica demuestra que los niños no amamantados tienen más enfermedades, más graves y largas durante años. La lactancia materna de más de tres meses de duración puede disminuir hasta un 77% el riesgo de otitis media, un 75% el riesgo de infecciones respiratorias de vías bajas, un 40% el riesgo de asma y un 42% el riesgo de dermatitis atópica. Una lactancia materna de seis meses puede disminuir el riesgo de leucemia en un 20% y en un 36% el riesgo de muerte súbita. Influye además en un menor riesgo de enfermedad celíaca, obesidad y diabetes en la edad adulta.

**La OMS ha recordado la importancia de proteger, promover y apoyar la lactancia materna** por ser la leche materna un alimento saludable y sostenible para los bebés. Además de beneficiar a los hijos e hijas, amamantar también ayuda a la madre a mejorar su salud presente y futura, reduciendo las hemorragias postparto, proporcionando anticoncepción durante los seis primeros meses, mejorando la remineralización ósea postparto y disminuyendo el riesgo de cáncer de mama, ovario y de diabetes tipo 2, entre otros beneficios. Además, el contacto físico con el lactante crea un vínculo afectivo que resulta óptimo para su desarrollo y hace que la madre experimente un gran sentimiento de satisfacción y autoestima.<sup>32</sup>

**En relación al bienestar emocional, en la etapa de 0 y 6 años y, muy especialmente en la comprendida de 0 a 3 años, se desarrollan y consolidan las conexiones**

---

<sup>29</sup> [Posicionamiento sobre conciliación. Plataforma de Infancia, diciembre 2022.](#)

<sup>30</sup> La Convención sobre los Derechos del Niño reconoce en su Art. 24 que los niños tienen derecho a la mejor atención a la salud que se les pueda brindar y a una alimentación sana.

<sup>31</sup> La OMS establece como objetivo mundial para el año 2025 alcanzar la tasa de lactancia materna exclusiva en los primeros seis meses de vida hasta un 50% de la población. En España, sin embargo, según los últimos datos disponibles de la Encuesta Nacional de Salud, la cifra está muy por debajo, en el 28,53%. De ahí la necesidad de seguir insistiendo en la formación de los profesionales sanitarios y en la información a la población en general sobre los beneficios de la lactancia materna y su importancia capital en la primera infancia.

<sup>32</sup> [Artículos publicados por IHAN sobre lactancia materna](#)

**entre el cerebro emocional y el racional** y se desarrolla la base de la denominada inteligencia emocional (autoestima, empatía, control emocional, etc.) **que condicionará el desarrollo posterior** del niño o niña. **Es fundamental que padres, madres y figuras principales de apego puedan estar presentes en el desarrollo y vida de hijos e hijas tanto en la primera infancia como en la adolescencia.**<sup>33</sup>

La **creación de un vínculo seguro es fundamental para su desarrollo social y emocional**, liderazgo, la constitución de relaciones significativas e incluso su éxito académico y profesional. El establecimiento de un apego seguro supone una mayor autoestima, mejor regulación emocional, mayor éxito académico, mejor afrontamiento del estrés, interacción social eficaz, relaciones positivas y mejores con padres y hermanos, dotes de liderazgo, mayor sentido de la autonomía, mayor confianza en la vida y mejor competencia social en general<sup>34</sup>. Cuando no se dan estas condiciones, se pueden desarrollar otros tipos de apego inseguro (evitativo, ambivalente...).

Por tanto, la ampliación de los permisos por nacimiento, acogimiento y adopción no solo respondería a una **necesidad de garantizar el derecho a cuidar con dignidad sin pérdida de empleo y recursos económicos**, sino que además, tendría una **repercusión directa en los derechos y necesidades de los recién nacidos con consecuencias en todo su ciclo vital**.

### **c. Adaptación del permiso de cuidadores a las necesidades de cuidado y a las necesidades médicas y terapéuticas específicas**

Para adaptar el permiso de cuidadores a las distintas situaciones y necesidades particulares de las familias y a las necesidades de la infancia en las distintas etapas de desarrollo, se propone:

- Aumentar a un mínimo de **12 días laborables** la duración del permiso **cuando se trate de familiares menores de seis años, de niños y niñas con necesidades terapéuticas especiales con motivo de una discapacidad, enfermedad crónica o mayores dependientes**.
- Introducir el derecho a ausentarse del trabajo para **acompañar a las visitas y revisiones médicas de niños y niñas menores de 14 años**.

---

<sup>33</sup> [Domínguez Pérez D. \(2021\). El poder de la presencia. Cómo la presencia de los padres moldea el cerebro de los hijos y configura las personas que llegarán a ser. Revista Complutense de Educación, 32\(1\), 157-158.](#)

<sup>34</sup> [Domínguez Pérez D. \(2021\). El poder de la presencia. Cómo la presencia de los padres moldea el cerebro de los hijos y configura las personas que llegarán a ser. Revista Complutense de Educación, 32\(1\), 157-158.](#)

## Propuesta de enmiendas

### Enmienda de modificación del punto Tres de la Disposición Final Tercera:

Se propone la siguiente modificación del punto Tres de la Disposición Final Tercera, en su apartado de modificación al Art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores:

**Tres.** Se modifica el párrafo introductorio y las letras a) y b) y se añade una nueva letra b. bis) y b. ter) en el apartado 3 del artículo 37, y se modifican los apartados 4 y 6 y se introduce un nuevo apartado 9 en el mismo artículo, que quedan redactados como sigue:

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

b) ~~Cinco~~ **Siete** (\*en caso de aprobarse enmienda prioritaria anterior) días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o pariente hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Cuando se trate de niños y niñas, se entenderá como enfermedad grave, cualquier enfermedad que requiera reposo domiciliario e imposibilidad del niño o niña de asistir al centro educativo. (\*en caso de aprobarse enmienda prioritaria anterior) Este permiso se ampliará hasta 12 días cuando se trate de familiares menores de seis años, de niños y niñas con necesidades terapéuticas especiales con motivo de una discapacidad, enfermedad crónica o mayores dependientes, cuando la situación médica y la necesidad de cuidado efectivo por la persona trabajadora persistan.

b. bis) el tiempo necesario para acompañar a los niños y niñas menores de 14 años a cargo a las visitas médicas, tanto por motivo de enfermedad común o grave, como para las revisiones periódicas necesarias previstas en el calendario de vacunación, de revisión del niño sano o aquéllas necesarias en caso de enfermedades crónicas, discapacidad o necesidades terapéuticas especiales.

b. ter bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días

### Justificación:

Además de remitirnos lo ya expuesto en la justificación de la importancia de adaptar este permiso a las necesidades de cuidado de la infancia, es necesario adaptar el mismo a las necesidades específicas en situaciones como las de las familias con niños y niñas menores de seis años, con mayor tendencia a enfermar, con niños y niñas con necesidades terapéuticas especiales, con alguna discapacidad o mayor dependencia, así como la necesidad de garantizar un permiso para acompañar a los niños y niñas a las visitas médicas a las que no pueden ir solos, que ya contemplan algunos convenios colectivos.



Tal y como se expone en la anterior enmienda para la mejora de este permiso, la adaptación de la Directiva es **“una oportunidad para dar respuesta a una demanda social acuciante, que promueve, además, el bienestar del menor y la protección de la infancia, que son igualmente objetivos perseguidos por la norma comunitaria”**.

Se sugiere en este punto la introducción de un supuesto de acompañamiento a visitas médicas, de forma que de cabida no sólo a las enfermedades de los menores, sino también a las frecuentes visitas y revisiones médicas, circunstancia ésta que tampoco tiene una regulación en nuestras normas, resaltando que es conveniente, además, que este permiso pueda combinarse con otras medidas de distribución flexible del tiempo de trabajo (distribución irregular de la jornada, flexibilidad horaria, teletrabajo) para que padres, madres, acogedores y guardadores, puedan tener una cierta capacidad de reacción frente a estas eventualidades.

## **d. Diversidad familiar, equidad y no discriminación por razón de la estructura o modelo familiar**

Tal y como exponíamos anteriormente, es necesario **asegurar que todas las niñas, niños y adolescentes se encuentran igualmente protegidos con independencia del tipo de familia en el que crezcan**, tal y como se establece la Convención sobre los Derechos del Niño y el art. 9.2 CE<sup>35</sup>. Para ello, se propone:

- **Adaptar los tiempos de permiso para cuidar** a las necesidades específicas de las familias. Para ello, es necesario:
  - **Adaptar el tiempo remunerado de derecho a ausentarse por causa de fuerza mayor familiar** a determinadas circunstancias familiares: ampliar el tiempo remunerado por hijo/a con discapacidad o enfermedad crónica, al menos en dos días por hijo/a; que estos cuatro días lo sean por cada hijo/a a cargo, para garantizar una proporcionalidad del tiempo remunerado de este derecho adaptada al número de hijos.
  - **Adaptar el tiempo de excedencia con reserva de puesto** a las necesidades de las familias en situación de mayor necesidad de apoyo a la crianza y a todas las monoparentales.
- **Adaptar las medidas de conciliación para garantizar el derecho a ser cuidados de todos los niños y niñas en acogimiento familiar, con independencia de su carácter temporal, en igualdad con el resto de niños y niñas.**

---

<sup>35</sup> Tal y como se apunta en el informe, el Art. 9.2 CE, establece el **principio de igualdad material** y *“mandata al legislador a impulsar las medidas oportunas para **corregir las desigualdades y garantizar que los miembros de todas las familias queden en una situación de igualdad en el acceso a derechos sociales, económicos o de cualquier otra índole.**”*

- **Articular las modificaciones necesarias en el propio texto de la ley para eliminar las discriminaciones existentes por razón modelo familiar en la normativa vigente:** revisar y adaptar los criterios de acceso a becas y ayudas en educación o vivienda; los beneficios y ayudas previstos a nivel local; la configuración actual del IRPF para adaptarlo a los distintos modelos familiares; la adaptación y extensión de bonificaciones en la contratación de cuidadores/as a todas las familias, en especial a las que tienen mayores dificultades para conciliar como las monoparentales, con niños, niñas o progenitores con discapacidad o numerosas (actualmente ya contemplada); o la extensión de y adaptación de la bonificación en el IBI a todas las familias. Para ello, es necesario modificar y adaptar el articulado correspondiente de cada normativa (Ley de IRPF, Ley de Vivienda, Ley de Haciendas Locales, IMV, Ley de Servicios Sociales), aprovechando la aprobación de la propia Ley de Familias.
- **Denominar “familias” a las “situaciones familiares”.**

### Propuesta de enmiendas:

#### **Enmienda de modificación del Artículo 4. 2. b. Valores fundamentales y principios rectores: perspectiva de género, no discriminación y fomento de la igualdad efectiva de trato y de oportunidades.**

Se propone la siguiente redacción del último párrafo del Art. 4.2. b):

*b) Perspectiva de género, no discriminación y fomento de la igualdad efectiva de trato y de oportunidades.*

*Se garantizará el respeto y la no discriminación a la diversidad familiar, cualquiera que sea su composición y tamaño o la naturaleza de las relaciones de pareja y filiación sobre las que estuviera fundada cada unidad familiar, prestando, en virtud del principio de equidad, una mayor protección a las familias que se encuentren en situaciones de especial vulnerabilidad o necesidad, **prevenir la separación de la familia y garantizar que el niño, niña o adolescente disfrute de su derecho al cuidado parental.***

#### **Enmienda de modificación del título del Artículo 12 en su punto 2:**

Se propone la siguiente redacción del título y del Apartado 2 del Artículo 12 para garantizar un acompañamiento y apoyo integral más allá de los primeros 1000 días:

*Artículo 12. Marco estatal de apoyo integral a los primeros 1.000 días*

*2. Las Administraciones Públicas competentes deberán prestar apoyo específico a las familias que viven en circunstancias de vulnerabilidad para combatir el impacto de la pobreza o la exclusión o de otras circunstancias como la discapacidad o la dependencia, en el desarrollo y bienestar de niñas y niños, incluyendo apoyo económico y asistencia socio sanitaria y psicoeducativa específica, **para prevenir situaciones evitables de pérdida del cuidado parental.***

### **Enmienda de modificación al punto Tres de la Disposición Final Tercera referida a la introducción de apartado 9 en el art. 37 ET:**

Se propone la siguiente modificación del punto Tres de la Disposición Final Tercera, en relación a la introducción de un nuevo en su apartado 9 en el Art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores:

**Tres.** *Se modifica el párrafo introductorio y las letras a) y b) y se añade una nueva letra b bis) en el apartado 3 del artículo 37, y se modifican los apartados 4 y 6 y se introduce un nuevo apartado 9 en el mismo artículo, que quedan redactados como sigue:*

*«9. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando estas, en su caso, acreditación del motivo de ausencia. Estos cuatro días se ampliarán proporcionalmente, multiplicándose por el número de hijos e hijas a cargo. Asimismo, se ampliará en dos días por hijo o hija con alguna discapacidad, enfermedad crónica o necesidad terapéutica especial.*

### **Enmienda de modificación del punto Cinco de la Disposición Final Tercera, en relación al párrafo segundo del Art. 46.3 ET:**

Se propone la siguiente redacción del punto Cinco de la Disposición Final Tercera, en relación al quinto párrafo del Artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la extensión del periodo de reserva del puesto de trabajo tras el disfrute de una excedencia:

**Cinco.** *Se modifica el apartado 3 del artículo 46, que queda redactado como sigue: «3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia [...]*

*No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia con mayores necesidades de apoyo a la crianza o equiparada o familia monoparental la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia con mayores necesidades de apoyo a la crianza de categoría general o familia monoparental, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.*

### **Enmienda de modificación al Art 32. Derecho a protección específica de las familias numerosas y otros supuestos equiparados.**

Se propone la incorporación de un apartado 3 al Artículo 32:

*3. A efectos de los beneficios otorgados a las familias con mayores necesidades de apoyo a la crianza, las personas en situación de guarda, tutela exclusiva o acogimiento familiar permanente tendrán la misma consideración que las hijas e hijos. En el caso del acogimiento familiar temporal, esta condición durará mientras dure el acogimiento.*

### **Enmienda de modificación al Art 53, sobre medidas en los ámbitos educativo, sanitario y social.**

Se propone la adición de dos apartados, 6 y 7, en el artículo 53, sobre medidas en los ámbitos educativo, sanitario y social, con la siguiente redacción:

*6. Las Administraciones públicas competentes fomentarán el acogimiento familiar y apoyarán a las familias acogedoras, para asegurar el derecho de niñas y niños a contar con una familia.*

*7. En aquellos supuestos en los que menores pertenecientes a una familia con mayores necesidades de crianza pasen a estar bajo tutela de la Administración pública competente, mantendrán esta categoría con todos los beneficios asociados hasta que se cumplan las mismas condiciones de extinción que hubieran tenido que darse de permanecer con su familia de origen, o con su familia de acogimiento, de guarda o de tutela.*

### **Enmienda de modificación del punto Tres de la Disposición final novena.**

Se propone la siguiente modificación del mencionado apartado 4 del Punto Tres de la Disposición Final Novena:

*4. Tendrán la misma consideración que las hijas e hijos las personas sometidas a tutela, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar permanente legalmente constituido. Las personas menores de edad que habiendo estado en alguna de estas situaciones alcancen la mayoría de edad y permanezcan en la unidad familiar, conservarán la condición de hijas e hijos en los términos establecidos en el artículo 3. En caso de acogimiento temporal, las personas en acogimiento familiar temporal, especializado, o de urgencia, tendrán la misma consideración que las hijas e hijos mientras dure tal acogimiento, conservarán la condición de hijas e hijos en los términos establecidos en el artículo 3.*

### **Justificación:**

**La Directiva de Conciliación 2019/1158 anima a adaptar las medidas de conciliación a las necesidades específicas de las familias con mayor dificultad y vulnerabilidad<sup>36</sup>, como “las monoparentales, en las que algún hijo/a o progenitor/a tiene una discapacidad o enfermedad crónica o con niños/as prematuros”. En cuanto a la aplicación de los derechos de conciliación en familias con necesidades específicas cómo la Directiva, en relación con el permiso parental, insta a los Estados a evaluar la necesidad de adaptar las condiciones de ejercicio de este derecho y cómo nos encontramos ante familias que objetivamente se enfrentan a particulares dificultades para la conciliación, a las que es imprescindible prestar un mayor apoyo para garantizar el bienestar de los menores, evitar situaciones de discriminación, así como para prevenir que los niños y niñas sean separados de sus las familias cuando se encuentren en situación de especial vulnerabilidad.**

---

<sup>36</sup> En particular, la Directiva anima en su Considerando 37 a los Estados a “adaptar estas medidas a necesidades específicas como las de las familias monoparentales, padres adoptivos, progenitores con discapacidad, con hijos con discapacidad, enfermedades graves o crónicas, o en circunstancias particulares como nacimientos múltiples o prematuros”

- En relación a **las familias en las que existe alguna discapacidad**, estas familias constituyen otro grupo vulnerable y merecedor de una especial protección, **siendo necesario adaptar los tiempos para cuidar a sus necesidades específicas.**
- Las **familias numerosas**, tienen también un reconocimiento en nuestras normas, pudiendo beneficiarse de la prestación económica por nacimiento de hijo del art. 357 LGSS y de la reserva de puesto en casos de excedencia por cuidado de hijo hasta los quince meses o dieciocho si es de categoría especial (art. 46.3 ET). Deberían disponer, no obstante, de mayores facilidades para el período de crianza, por ejemplo, en relación con las medidas de flexibilidad del art. 34.8 ET, o garantizándoseles un número de días retribuido superior en el permiso por fuerza mayor del art. 37.9 ET, considerando que sus necesidades de conciliación son también más intensas.
- Las familias con **partos múltiples** tienen derecho a una prestación económica específica de la Seguridad Social por nacimiento (art. 359 LGSS) y la duración tanto del permiso por nacimiento de hijo como del cuidado del lactante se incrementa proporcionalmente por cada hijo distinto del primero. Más allá del nacimiento, sería preciso extender el apoyo a la fase de crianza, facilitando el acceso a medidas de flexibilidad, o ampliando la duración del permiso parental.
- En relación a las **familias monoparentales**, más allá de lo expuesto respecto a la equiparación de los permisos, la regulación de los restantes derechos de ausencia también debería tomar en cuenta la **especial dificultad para conciliar de las familias con un solo progenitor a cargo**. De igual forma, **deberían concederse facilidades para el disfrute de la reducción de jornada por guarda legal** (por ejemplo, con prestaciones económicas que alivien la pérdida de salario) **y de la excedencia por cuidado de hijo** (complemento económico sustitutivo del salario y ampliación de la reserva de puesto de trabajo como mínimo hasta los 18 meses que se reconocen para las familias con mayores necesidades de apoyo a la crianza). Las **medidas adaptativas** son una cuestión especialmente relevante para ellas, puesto que la crianza de un hijo en solitario complica extraordinariamente la organización de horarios y tiempos, y esta circunstancia debería preverse en el art. 34.8 ET como uno de los elementos que el empresario deberá valorar a la hora de estudiar la petición del trabajador.
- **Familias acogedoras:**
  - Es necesario incluir en la protección prevista a las familias con mayores necesidades de apoyo a la crianza, a todas las familias acogedoras que cumplan los requisitos para estas familias, **con independencia de la temporalidad de la medida de protección**, para garantizar los derechos de todos los niños y niñas a ser cuidados en igualdad de condiciones, máxime teniendo en cuenta la especial vulnerabilidad de los niños y niñas bajo esta medida de protección, y la especial atención que requieren, por sus necesidades relacionadas con la salud y el desarrollo, con sus dificultades emocionales y afectivas, con problemas de aprendizaje y habilidades sociales, que hacen necesaria una mayor protección de las familias acogedoras que les sostienen y cuidan.

- Además, **es necesario fomentar el acogimiento familiar real, efectivo y continuo** para dar cumplimiento a la obligación prevista y nunca cumplida, de la Ley Orgánica de Protección jurídica del Menor, en lo relativo a la prioridad el acogimiento familiar sobre el acogimiento residencial, que lleve a la realización del derecho de los y las menores y adolescentes a vivir en familia. Por otro lado, la entrada de un o una menor o adolescente en el sistema de protección, en ningún caso debe suponer para ellos una merma de sus derechos, ni de las condiciones de que disfrutara mientras permanecía en su familia, siendo una obligación de los poderes públicos respecto a los niños, niñas y adolescentes en el sistema de protección hacer posible su desarrollo integral y prestarles el apoyo suficiente para su completa integración social, a través del reconocimiento y de la protección, mediante apoyos a las familias acogedoras, que permitan una evolución hacia una vida adulta plena en igualdad de condiciones que sus pares.
- Para que quienes hayan estado en situación de tutela, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar permanente legalmente constituido tengan realmente la misma consideración que las hijas o hijos habría de **suprimirse la referencia a su permanencia en la unidad familiar**, dado que, de lo contrario, cuando los jóvenes se independizaran, dejarían de ser considerados hijos, mientras que en las familias con relaciones sólo biológicas, esta condición no desaparece aunque sigan su trayectoria vital y los hijos formen su propia familia; siguen siendo hijos a todos los efectos. Para el caso del acogimiento temporal, se podría aplicar el mismo razonamiento al tiempo al que dure tal acogimiento temporal, se daría así cumplimiento a lo previsto en el artículo 20 bis, apartado o), de la Ley Orgánica de Protección Jurídica del Menor, 1/1996, de 15 de enero, que establece que: **la familia acogedora tendrá los mismos derechos que la Administración reconoce al resto de unidades familiares.**

Por último, cabe aludir en este punto a que el texto, al referirse a familias de una sola persona progenitora o monoparentales, o a aquellas familias pertenecientes al colectivo LGTBIQ+, utiliza el término “Situaciones familiares” y no “familias”. Se trata de una **diferencia terminológica que no debería estar presente en una ley cuya finalidad es el reconocimiento de todos los modelos de familia** y que debería referirse a todas ellas como familias, todas ellas válidas y completas, y no como situaciones. En todo caso, si finalmente se optara por mantener el término “situaciones”, por coherencia, éste debería usarse para todos los modelos familiares, incluyendo los biparentales heterosexuales.

## e. Flexibilidad, reducción de jornadas y excedencias

En relación al derecho a “solicitar” adaptaciones, es necesario garantizar una mínima flexibilidad para posibilitar el cuidado, no siendo suficiente para ello regular la necesidad de “justificar” la negativa o alternativa por parte de la empresa. En este sentido se propone:

- Que la ley no solo garantice el derecho a “solicitar” fórmulas de trabajo y calendario flexibles, trabajo a distancia o reducción de jornadas, sino que también establezca unos **mínimos obligatorios** (horas diarias o días semanales), para garantizar el cuidado de la Infancia.
- Extender el derecho a las reducciones **de jornada hasta los 16 años a las personas trabajadoras con hijos/as a cargo y ampliarlo a los supuestos de guarda de hecho.**
- **Extender el derecho a excedencias por cuidado de menores a cargo.**
- Garantizar que los trabajadores con niños y niñas a su cargo pueden acogerse a la adaptación o reducción de su jornada durante las **vacaciones, días no lectivos escolares o periodos de enfermedad** y mientras los centros educativos no estén funcionando de manera presencial con total normalidad.

### Propuesta de enmiendas

### **Enmienda de modificación a la Disposición Final Tercera Dos, en relación a la modificación del Art. 34.8 ET.**

Se propone la siguiente redacción del Punto Dos de la Disposición Final Tercera:

**Dos.** Se modifica el apartado 8 del artículo 34, que tendrá la siguiente redacción: «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 proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora, *teniendo en consideración las necesidades de las familias con especiales dificultades para conciliar o situación de vulnerabilidad*, y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

*En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan ~~de~~ dieciséis años.*

*Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de ~~de~~ dieciséis años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.*

*Independientemente de la negociación de estas medidas, la empresa deberá garantizar la flexibilidad solicitada durante al menos un tercio de la jornada o de los días laborables a la semana o al mes para atender al cuidado de los hijos e hijas a cargo y, en todo caso, adaptarse a las necesidades de la persona trabajadora durante las vacaciones escolares, días no lectivos, periodos de enfermedad o de cierre de los centros educativos. [...]*

### **Enmienda de modificación a la Disposición Final Tercera, en relación al Art. 37.6 ET**

Se añade un punto xxx a la Disposición Final Tercera con la siguiente redacción.

*Disposición Final Tercera xxx. Se modifican los apartados 6 y 7 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, que quedan redactado como sigue:*

*6. Quien por razones de guarda legal o de hecho, tenga a su cuidado directo algún menor de dieciséis ~~de~~ años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, de días semanales o mensuales, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada, del periodo semanal o mensual, salvo que se trate de periodos de vacaciones escolares, días no lectivos o periodos de enfermedad*



*del niño o niña a cargo, o en situaciones de cierre de centros educativos, en que podrá coincidir dicha reducción con la duración de dichos periodos ~~aquella~~ [...]*

*La persona progenitora, **adoptante**, guardadora con fines de adopción o acogedora 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 o persona con discapacidad hasta los veintiséis 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 informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años o la persona con discapacidad con un grado reconocido igual o superior al 65 por ciento cumpla los veintiséis años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.*

*7. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria o **calendario laboral**. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria o **diaria** de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada*

### **Enmienda de modificación del punto Cinco de la Disposición Final Tercera, en relación al párrafo primero del Art. 46.3 ET:**

**Cinco.** *Se modifica el apartado 3 del artículo 46, que queda redactado como sigue:*

*«3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo **menor de doce años**, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, ~~a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.~~ [...]*

## Justificación:

Tal y como apunta el informe, **la flexibilidad laboral es uno de los aspectos en los que incide con más insistencia la norma comunitaria**, tanto en lo relativo al ejercicio de los permisos, como en la implantación de fórmulas de trabajo flexible que favorezcan que el trabajador adapte su calendario laboral a sus necesidades de conciliación. Entendiendo que las labores de conciliación no se concentran ya en etapas puntuales, sino que tienden a ocupar buena parte del ciclo vital del trabajador o la trabajadora, parece **oportuno buscar alternativas que favorezcan la atención a las responsabilidades familiares de forma estable y regular**, como un elemento más del entramado que conforma el contrato de trabajo.

- **Derecho a solicitar adaptaciones de jornada:**

El Proyecto de Ley reitera el derecho, ya reconocido España, de las personas trabajadoras a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, debiendo la empresa justificar la negativa a esta solicitud. Además, introduce como novedad la obligación de la empresa de proponer una alternativa a la medida solicitada, en caso de negativa.

La Directiva 2019/1158 establece en su Artículo 9 este derecho de las personas trabajadoras a solicitar fórmulas y medidas de flexibilidad, para poder ocuparse de sus responsabilidades en el cuidado de familiares, acogiéndose, cuando sea posible, a fórmulas de trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción del horario laboral, cuya denegación debe justificar la empresa en cada caso concreto. En todo caso, la Directiva solo establece requisitos mínimos que los Estados deben garantizar, animando a mejorarlos y adaptarlos para que dichas medidas sean efectivas y adaptadas a las necesidades de las familias. Sin embargo, quedan algunos flecos pendientes en relación a las medidas de flexibilidad:

- La titularidad del derecho recae sobre las personas trabajadoras que precisen una medida adaptativa para hacer efectivo su derecho a la conciliación, aclarándose, en el caso de los progenitores, que éstos tienen **derecho a realizar la solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años de edad**<sup>37</sup>. Por tanto, el cuidado cotidiano de los hijos queda en manos exclusivas de los progenitores y se prevé sólo hasta los doce años de edad del menor. Para el cuidado de hijos mayores de doce años, los padres deberán justificar la necesidad, lo que parece que exige la concurrencia de alguna circunstancia extraordinaria de enfermedad o similar (así lo ha venido entendiendo también la jurisprudencia, (STSJ Galicia 5 octubre 2020). **Habría de valorarse, pues, la ampliación de esa edad de cuidado hasta los catorce o los dieciséis años**. Y la extensión del derecho, al menos, a los tutores legales. Por otra parte, la atención de convivientes que contempla la Directiva se recoge ya expresamente, pero se limita, en la misma línea que la norma comunitaria, a “personas dependientes”, excluyendo la posibilidad de cuidado de menores por personas que los tengan a su cargo, como abuelos o la nueva pareja del progenitor.

---

<sup>37</sup> El Anteproyecto introdujo una acotación al señalar que “asimismo tendrán ese derecho aquellas personas trabajadoras que tengan necesidades de cuidado **respecto de los hijos e hijas mayores de doce años**, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, **debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición**”.

- En lo que se refiere al ejercicio del derecho, el Proyecto de Ley establece algunas garantías adicionales para el trabajador con respecto a lo ya previsto por el art. 34.8 ET<sup>38</sup>. Sin embargo, **seguimos estando ante un derecho de petición, que queda condicionado a lo que pueda prever el convenio colectivo y, en su defecto, a la aprobación de la empresa.** La actuación de la negociación colectiva en esta materia ha sido y sigue siendo decepcionante, por lo que el trabajador queda expuesto en la mayor parte de los casos al resultado de la negociación con la empresa. Es este el principal punto débil de esta figura, puesto que la judicialización del conflicto conduce a una ponderación de los intereses por parte del juez que se ha demostrado que es compleja y que provoca una gran inseguridad jurídica. **Sería deseable, en consecuencia, que la norma ofreciera alguna pauta más concreta.** Se pueden establecer unos mínimos de obligada concesión al trabajador, salvo supuestos excepcionales, en base a horas, días o períodos al año de flexibilidad; o bien, indicar aquellas circunstancias que la empresa deba tener particularmente en cuenta a la hora de valorar la concesión, por ejemplo, en relación con el cuidado de menores, las peticiones en los períodos de vacaciones escolares o días no lectivos, o los períodos de enfermedad. E incluso cabe acotar en negativo aquellos aspectos que no son válidos para justificar el rechazo de la petición del trabajador, como el hecho de que esa medida que se solicita no esté implantada en el ámbito de la empresa (lo que ocurre con frecuencia, por ejemplo, con el teletrabajo).

- **Reducciones de jornada**

En relación a las reducciones de jornada, si bien, no están previstas en la Directiva, su adaptación representa una oportunidad para revisar esta medida como otra herramienta de conciliación, adecuándola a las necesidades de los trabajadores y sus familias. **Desde una perspectiva de infancia, merecen especial atención la reducción de jornada por guarda legal junto con la excedencia para cuidado de hijo.**

La reducción de jornada por guarda legal prevista en el art. 37.6 ET **es una de las medidas de conciliación que más incidencia práctica tiene**, pero ello probablemente obedece, al menos en parte, a las dificultades que encuentran las familias para recurrir a fórmulas menos gravosas, como permisos parentales retribuidos o flexibilidad laboral.

En relación a la efectividad de esta medida, apunta el informe que la reducción de jornada se contempla actualmente para el cuidado de menores de doce años dando cobertura hasta una edad en la que los niños pueden empezar a tener autonomía suficiente para las actividades cotidianas: ir y volver del colegio, realizar tareas escolares... Sin embargo, **la etapa de la adolescencia es un momento especialmente delicado que puede requerir también una especial dedicación de los padres**, por lo que se propone ampliar la posibilidad de solicitar la reducción de jornada hasta los catorce, o incluso, los dieciséis años.

- **El derecho de reducción de jornada se establece en relación con la jornada diaria del trabajador.** Con ello, se cierra la puerta a la posibilidad de solicitar,

---

<sup>38</sup> Entre estos avances, cabe destacar el período de negociación con el empresario de las medidas solicitadas se reduce de treinta a quince días, para evitar retrasos innecesarios. Y se presume la concesión de la flexibilidad si en ese período no existe oposición motivada expresa por parte de la empresa. Además, tanto cuando se deniegue la petición como cuando se plantee una propuesta alternativa, la empresa habrá de motivar por escrito las razones objetivas en las que sustenta su decisión.

**como se venía haciendo antes de la reforma de la Ley 3/2012, la reducción sobre la jornada global semanal, mensual o anual del trabajador**, de forma que éste pudiera utilizar el derecho no sólo para trabajar menos horas al día, sino también para no trabajar fines de semana o festivos, para no trabajar en los períodos de vacaciones escolares o, incluso, para cambiar de turno evitando la prestación laboral en períodos difícilmente compatibles con la vida familiar. Es cierto que estas posibilidades de acumulación de la jornada pueden articularse como una medida de flexibilidad del art. 34.8 E, que no supone reducción salarial. No obstante, el derecho de flexibilidad laboral si que estando condicionado a la negociación con la empresa. Y **puede haber situaciones en las que el trabajador tenga la necesidad no sólo de reordenar su horario, sino de reducir el número de horas de trabajo, aun a costa de sacrificar parte del salario. Sería deseable, por tanto, desencorsetar el ejercicio de este derecho fuera de la jornada diaria, facilitando que el trabajador pueda concretar la reducción en el módulo semanal o incluso anual.**

- El ejercicio de este derecho implica una reducción proporcional del salario. Esto genera desigualdades e impacta de manera especial en las familias de menos ingresos. A nivel autonómico, se han puesto en marcha en ocasiones prestaciones para suplir la pérdida de ingresos que provoca el disfrute de este derecho, pero **es necesario que estas compensaciones se consoliden en el ámbito estatal para que puedan llegar a todas las familias que lo precisen para conciliar.**

## **f. Atención temprana y apoyos específicos a las familias con niños y niñas con discapacidad**

El Proyecto de Ley recoge la obligación de las Administraciones Públicas de garantizar el derecho subjetivo de las personas menores de edad y sus familias a tener acceso universal a una atención al desarrollo infantil temprana, gratuita y de calidad, no limitada a la primera infancia, y que garantice la continuidad asistencial durante toda la vida. Desde la Plataforma de Infancia se observa la necesidad de establecer obligaciones concretas y específicas que garanticen el ejercicio de este derecho. Para ello, es fundamental:

- Que se asegure que en un plazo máximo, **se regule por ley el reconocimiento y garantía del derecho subjetivo universal y gratuito de todos los niños y niñas a la promoción, protección y apoyo al desarrollo infantil, que incluya el derecho a la atención temprana**, tanto en la primera infancia como durante toda la vida, e incluya las propuestas y experiencia de la sociedad civil y expertos en la materia.
- **Hacer mención explícita a los servicios y recursos específicos** para los niños, niñas y adolescentes con discapacidad, deficiencias o enfermedades susceptibles de generar una discapacidad y se garanticen apoyos especializados a los niños y niñas con necesidades educativas especiales.
- **Ampliar y extender algunos supuestos protegidos.**

## Propuesta de enmiendas

### Enmienda de adición:

Se propone la introducción de la siguiente Disposición:

**Disposición Final xxx** : *En el plazo de un año a contar desde la entrada en vigor de esta ley, el Gobierno remitirá a las Cortes Generales un Anteproyecto de Ley que regule el reconocimiento y establezca los mecanismos para la garantía del derecho subjetivo universal y gratuito de todos los niños y niñas a la promoción, protección y apoyo al desarrollo infantil, que incluya el derecho a la atención temprana y su continuidad asistencial durante toda la vida.*

### Enmienda de modificación al Artículo 8. Atención a conflictos familiares en situaciones de ruptura familiar y de violencia, punto 5.

Se propone la siguiente redacción del párrafo segundo del apartado 5 del Artículo 8:

4. [...] *En particular, las Administraciones Públicas competentes garantizarán de oficio el conocimiento, por parte de las familias destinatarias, del derecho de las personas beneficiarias de este derecho a acceder al Fondo de Garantía del Pago de Alimentos. Respecto a las personas menores de edad se adecuarán los anticipos de forma que cubran los impagos de la pensión a la que tengan derecho, en la cuantía y duración que reglamentariamente se prevea, hasta su mayoría de edad, así como en los casos de personas mayores de edad con un grado de discapacidad no inferior al ~~sesenta y cinco por ciento~~ treinta y tres por ciento o en situación de dependencia de acuerdo con lo previsto en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre.*

### Enmienda de modificación del Artículo 12. Marco estatal de apoyo a los primeros 1.000 días, punto 1, en sus letras b y d

Se propone la siguiente redacción del Apartado 1, b):

1. *El Gobierno, en colaboración con el resto de Administraciones Públicas competentes, desarrollará un marco estatal de referencia para el acompañamiento y apoyo a “los primeros 1.000 días” para garantizar un buen comienzo en la vida a todas las niñas y niños de nuestro país, que incluya de forma integrada y coherente medidas, entre otros, en los siguientes ámbitos:*

[...]

b) *Garantía de acceso a un sistema sanitario, de acuerdo a la normativa sanitaria vigente, y educativo universal, de calidad e inclusivo, que incluya, entre otros aspectos, y conforme a lo contemplado en la cartera común de servicios del Sistema Nacional de Salud, la evaluación de riesgos desde el embarazo, el asesoramiento genético, la planificación familiar, la detección, diagnóstico y atención temprana de dificultades del desarrollo y/o deficiencias susceptibles de generar una discapacidad, la prestación ortoprotésica o la mejora de la accesibilidad, asequibilidad y calidad de los servicios para el tratamiento de deficiencias y enfermedades presentes en la infancia, para el cuidado y educación infantil.*

d) *Acceso a recursos, información y apoyo a las familias para desarrollar de la forma más positiva posible las habilidades y competencias parentales, en clave de accesibilidad universal, incluyendo entre otras medidas, la orientación y seguimiento socio sanitario*

*individualizado, incluso a domicilio, actividades grupales de formación o información, asistencia on-line o la atención a la salud mental materna y paterna, incorporando a las entidades de familias de personas con discapacidad en las redes de apoyo e itinerarios de derivación.*

### **Enmienda de modificación del Artículo 14. Servicios de apoyo al cuidado y atención de familiares.**

Se propone la siguiente redacción del Artículo 14:

*1. Las Administraciones Públicas incrementarán progresivamente la oferta de plazas públicas en el primer ciclo de educación infantil, suficientes y asequibles con equidad y calidad y que garantice su carácter educativo, con el fin de atender todas las solicitudes de escolarización de la población infantil de cero a tres años. En su progresiva implantación se tenderá a la extensión de la gratuidad, priorizando el acceso del alumnado en situación de riesgo de pobreza y exclusión social, así como a aquel alumnado que presente necesidades educativas especiales, derivadas de una deficiencia o de una situación de discapacidad. Asimismo, coordinarán las políticas de cooperación entre ellas y con otras entidades para asegurar la oferta educativa en este ciclo. A tal fin, determinarán las condiciones en las que podrán establecerse convenios con las corporaciones locales, otras Administraciones y entidades privadas sin fines de lucro. Todos los centros habrán de estar autorizados por la Administración educativa correspondiente y supervisados por ella.*

### **Enmienda de modificación del Artículo 17. 1. d y 17.2 y 17.2.c, relativo al desarrollo de servicios y programas sociales de apoyo a las familias**

Se propone la siguiente redacción del Artículo 17:

*1. A fin de asegurar la cobertura de las necesidades sociales y la calidad de los servicios y programas sociales dirigidos a las familias, especialmente las que cuentan con hijas o hijos o personas menores o con discapacidad o en situación de dependencia a su cargo y las que se encuentren en situación de vulnerabilidad, las Administraciones Públicas competentes, en el marco de la colaboración interadministrativa, impulsarán:*

*[...]*

*d) La adopción de medidas de apoyo a la parentalidad positiva dirigidas a proporcionar a las familias un entorno seguro para la crianza y el ejercicio de las responsabilidades parentales, mediante el apoyo necesario para prevenir desde la primera infancia los factores de riesgo y fortalecer los factores de protección, así como para apoyar la labor educativa y protectora de padres y madres o de quienes ejerzan funciones de tutela, guarda o acogimiento, a fin de que puedan desarrollar adecuadamente su rol parental o tutelar y fomentar el buen trato, atendiendo al interés superior de niñas, niños y adolescentes y que permita su pleno desarrollo en todos los órdenes.*

*Este plan deberá atender a la perspectiva de género facilitando, entre otros aspectos, el desarrollo de capacidades y habilidades emocionales, sociales y afectivas, incluyendo información acerca de situaciones concretas de vulnerabilidad, como la presencia de una discapacidad, para que los progenitores cuenten con información suficiente, actualizada y ajustada de la realidad para poder ejercer sus funciones parentales, así como la necesaria corresponsabilidad en la distribución de las responsabilidades de cuidados, e incorporando la prevención de la violencia de género. Así mismo se atenderá a la perspectiva de diversidad familiar y sexual.*

*[...]*

2. La Administración General del Estado cooperará con las administraciones autonómicas y locales, en el marco del respeto a sus propias competencias, para el mantenimiento y desarrollo de servicios sociales y programas de apoyo a las familias, tanto en la atención primaria como especializada, a fin de promover de forma prioritaria proyectos de intervención social y prestaciones económicas y/o en especie que contribuyan a mejorar la situación social y laboral de las familias con menores a cargo que presentan situaciones de privación material severa o riesgo de pobreza y de exclusión, *así como aquéllas en que uno de los miembros tenga una discapacidad*, que podrán incluir:[...]

c) Servicios de intervención y apoyo familiar, considerados como el conjunto de actuaciones profesionales dirigidas a facilitar la convivencia y la integración social de las familias abordando situaciones de crisis, riesgo o vulnerabilidad familiar [...]

Entre estos servicios se incluirán:  
[...]

4º. Atención y apoyo especializado a los niños, niñas y adolescentes con discapacidad, así como a sus familias, en colaboración con las entidades de familias de personas con discapacidad.

#### **Enmienda de modificación del Artículo 23, en su punto 4. Acceso a recursos y medidas de apoyo en materia educativa.**

4. En el caso de las personas menores de edad *con necesidades educativas especiales derivadas de una situación* de discapacidad u otras situaciones de vulnerabilidad, las administraciones competentes asegurarán la atención temprana y facilitarán los apoyos educativos, *incluyendo los productos y recursos de apoyo que cada uno precise*, que garanticen el derecho a la educación, favoreciendo y facilitando la escolarización, el apoyo y el refuerzo educativo, ~~en los casos en los que sea necesario~~, *el acceso a becas y ayudas para alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo*, así como el apoyo y el asesoramiento a sus familias.

#### **Enmienda de modificación del Artículo 25, en su punto 1. Actividades culturales, de ocio, tiempo libre y deportivas.**

Se propone la siguiente redacción del Artículo 25.1:

1. Se concederá un trato preferente al público familiar, mediante descuentos, prioridad u otras fórmulas, en el acceso a museos, teatros, archivos, bibliotecas, bienes, servicios y centros culturales de titularidad *pública estatal*, que deberán asimismo desarrollar actividades específicamente dirigidas al público familiar *y contar con los recursos de apoyo y las medidas necesarias para asegurar la accesibilidad universal*.

#### **Enmienda de modificación del Artículo 27. Acceso a internet.**

Se propone la siguiente redacción del Artículo 27.2:

2. Asimismo, *facilitarán el acceso a equipamiento tecnológico a las familias con personas menores de edad en dificultad socioeconómica, especialmente con fines educativos y laborales. Igualmente, promoverán la dotación de recursos tecnológicos y los recursos necesarios para la accesibilidad y la eliminación de barreras con el fin de cuando sean necesarios para apoyar la comunicación, la interacción y la convivencia de algún/a integrante de la unidad familiar.*

### **Enmienda de modificación del Artículo 35.1. Supuestos protegidos en situaciones familiares en que exista una sola persona progenitora**

Se propone la siguiente redacción del Artículo 35.1:

*1. Para que se reconozca o mantenga la condición de familia monoparental, las hijas o los hijos deben cumplir las siguientes condiciones:*

*a) Ser personas en estado civil de soltería y menores de veintiún años o ser personas con un grado de discapacidad igual o superior al treinta y tres por ciento o con un grado inferior y necesidad de recursos y apoyos específicos para compensar su situación de discapacidad o estar incapacitadas para trabajar, cualquiera que fuera su edad.*

### **Enmienda de modificación al Artículo 41. Acción protectora en el ámbito educativo.**

Se propone la siguiente redacción del Artículo 41.4:

*4. Se otorgará un subsidio a dichas familias cuando tengan en su seno a hijos o hijas con necesidades educativas especiales derivadas de una situación de discapacidad o incapacidad para trabajar o en situación de dependencia y que presenten necesidades educativas especiales asociadas a ellas dicha incapacidad o situación de discapacidad.*

### **Enmienda de eliminación o modificación al Artículo 44.3.g. Medidas de apoyo específico.**

Se propone la eliminación del Art 44.3.g o la siguiente redacción alternativa:

*g) Se garantizará el acceso a niñas y niños con sordera, con discapacidad auditiva o sordociegas y a sus familias el derecho a la libre opción al aprendizaje, conocimiento y uso de las lenguas de signos españolas y a los distintos medios de comunicación oral, así como la libre elección de la lengua de comunicación y vehicular de enseñanza/aprendizaje de sus hijos e hijas, garantizando la asistencia de profesionales capacitados y cualificados, así como la provisión de los recursos, productos de apoyo y tecnologías necesarios que requiera cada familia.*

### **Enmienda de modificación del punto Seis de la Disposición final primera. Adaptación de los artículos del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.**

Se propone la siguiente modificación a la redacción del punto Seis:

*Seis. Se da nueva redacción a artículo 182, en los siguientes términos:*

*[...]*

*Artículo 182. Prestación económica*

*[...]*

*3. La duración de la prestación será la que se corresponda con el periodo de descanso obligatorio, que deberá disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después del parto, de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, pudiendo denegarse, anularse o suspenderse el derecho por las mismas causas establecidas en el artículo 180. Dicha duración se incrementará en catorce días naturales en los siguientes supuestos: [...]*



d) Discapacidad en un grado igual o superior al sesenta y cinco por ciento de la persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora, beneficiaria del subsidio regulado en esta sección o *en caso de la presencia de una deficiencia o enfermedad del hijo, hija o persona menor adoptada, en guarda o acogimiento*

### **Enmienda de adición de punto xxx a la Disposición final primera, de adaptación de los artículos del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.**

Se propone la adición de un nuevo Punto xxx a la Disposición Final Primera, en relación al Art. 190. Situaciones protegidas, de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, con la siguiente redacción:

*Punto (nuevo) XXX. Se modifica el apartado 3 del artículo 190 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre. [...] en los siguientes términos:*

*“Artículo 190. Situación protegida [...]*

*3. Se mantendrá la prestación económica hasta los 23 años cuando, alcanzada la mayoría de edad, persistiera el padecimiento del cáncer o la enfermedad grave, diagnosticada anteriormente, y subsistiera la necesidad de hospitalización, tratamiento y cuidado durante el mismo, en los términos y con la acreditación que se exigen en los apartados anteriores. No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer la prestación hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos de padecimiento de cáncer o enfermedad grave diagnosticada antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los apartados anteriores, salvo la edad. Asimismo, se mantendrá la prestación económica hasta que el causante cumpla 26 años si antes de alcanzar los 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al ~~33~~ 65 por ciento.*

*A efectos de esta prestación y la acreditación de las situaciones que dan lugar a su disfrute, se entenderá como situación asimilable a la enfermedad grave que requiere de un cuidado, directo, continuo y permanente, a la situación de dependencia de grado II o grado III o a la situación de discapacidad de grado igual o superior al treinta y tres por ciento del hijo o persona sujeta a guarda con fines de adopción o acogida con carácter permanente. La acreditación de esta la situación asimilable se realizará mediante la certificación realizada por el organismo correspondiente.*

### **Enmienda de modificación al punto Siete de la Disposición Final Tercera:**

Se propone la modificación del **punto Siete de la Disposición Final Tercera:**

*Siete: Se introduce un nuevo artículo 48 bis con la siguiente redacción: «Artículo 48bis. Permiso parental. 1. Las personas trabajadoras, tendrán derecho a un permiso parental [...], hasta el momento en que el menor cumpla ocho años, salvo en el caso de que se trate de niños o niñas con discapacidad que no desempeñen actividad retribuida, en cuyo caso no se aplicará este límite de edad.*

*Este permiso, de duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo*

establecido reglamentariamente. En el caso de menor con discapacidad, la duración de este permiso se ampliará en dos semanas.

### **Enmienda de modificación a la Disposición final cuarta: Modificación del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.**

Dos. Se modifican las letras a, b), y e) del artículo 49 y se añade un nuevo apartado g) que quedan redactados en los siguientes términos:

“e) Permiso por cuidado de hijo menor, o persona con discapacidad en un grado reconocido igual o superior al 65 33 por ciento hasta los 26 años, afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija menor de edad, o persona con discapacidad en un grado reconocido igual o superior al 65 33 por ciento hasta los 26 años, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o 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 informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 23 años o la persona con discapacidad cumpla los 26 años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los 18 años de edad del hijo o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente

### **Enmienda de modificación al punto Nueve de la Disposición final novena, de modificación de Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas.**

Se propone la siguiente redacción del Punto Nueve de la Disposición Final Novena:

*Nueve. Se modifica la letra b) del apartado 2 del artículo 12, que queda redactado como sigue: “b) Se otorgará un subsidio a las familias reguladas en la presente ley, que tengan en su seno a hijas/os ~~con discapacidad o con incapacidad para trabajar~~ que presenten necesidades educativas especiales asociadas a la discapacidad.”*

### **Enmienda de modificación del punto Ocho de la Disposición final Décimo segunda, de modificación del Real Decreto 1618/2007, de 7 de diciembre, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía del Pago de alimentos.**

Se propone la siguiente redacción del punto Ocho de la Disposición final décimo segunda:

*Ocho. Se modifica el artículo 14, con la siguiente redacción: “Artículo 14. Documentación acreditativa*

*2. e) En su caso, certificado o resolución acreditativa del grado de discapacidad igual o superior al ~~sesenta y cinco~~ treinta y tres por ciento expedida por el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) o por el órgano competente de las comunidades autónomas.*

## Justificación

- **Regulación y garantía del derecho subjetivo universal y gratuito a la promoción, protección y apoyo al desarrollo infantil**

El Proyecto de Ley recoge la obligación de las Administraciones Públicas de garantizar el derecho subjetivo de las personas menores de edad y sus familias a tener acceso universal a una atención al desarrollo infantil temprana, gratuita y de calidad, y no limitada a la primera infancia, y que garantice la continuidad asistencial durante toda la vida. Esta cuestión ya venía siendo recogida en el Art. 12,5 al hablar del derecho a una atención integral. Sin embargo, no se establecen obligaciones concretas y específicas que garanticen el ejercicio de este derecho.

Por ello, es necesario concretar obligaciones y mecanismo específicos y asegurar que **se regule por ley el reconocimiento y garantía del derecho subjetivo universal y gratuito de todos los niños y niñas** a la promoción, protección y apoyo al desarrollo infantil, que incluya el derecho a la atención temprana, tanto en la primera infancia como durante toda la vida, e incluya las propuestas y experiencia de la sociedad civil y expertos en la materia.

- **Ampliación, extensión y mejora de la seguridad jurídica de algunos supuestos protegidos.**

Es necesario mejorar en estos aspectos algunos supuestos como:

- En relación a las personas con discapacidad y las que padecen de cáncer u otras enfermedades graves diagnosticadas durante su minoría de edad, es necesario **extender la posibilidad de reducir la jornada y recibir la correspondiente prestación económica** de las personas progenitoras, acogedoras o guardadoras al menos hasta los 26 años, para garantizar su derecho a ser cuidadas, trascendiendo de la protección del ‘interés superior del menor’ al ‘interés superior de la persona cuidada u objeto de cuidados’ como bien jurídico protegido último al que se supeditan instrumentalmente estos derechos.
- La reducción por cuidado de hijos con derecho a prestación económica en estos supuestos es una medida de conciliación fundamental para que estas familias puedan conciliar y cuidar, pero existen problemas graves en el acceso a la prestación. Es necesario aportar una mayor seguridad jurídica a estas familias en el acceso a la prestación económica. En la actualidad, se requiere “la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente” del hijo, hija o persona a cargo afectado por una “enfermedad grave” de las que aparecen en un listado cerrado, dejando fuera a alguna situaciones que requieren este tipo de cuidado y asimilando a las que si aparecen a las situaciones más agravadas de dependencia o discapacidad acreditadas oficialmente. A esta situación se suman las dificultades que en la práctica ponen algunas mutuas y administraciones y el arbitrio en la interpretación de las normas. Por ello, se plantea la necesidad de una certificación.
- En todo caso, el 65% de discapacidad que exige el Proyecto en este supuesto, no se ajusta a la nueva baremación de discapacidad, según la cual queda claro que, con una discapacidad de grado 3 (entre 50% y 95%) "el nivel de discapacidad evaluado es grave y justificaría una dificultad grave en la realización de las AVD estudiadas. **Pudiendo existir una limitación total o imposibilidad en su realización, en cualquier dominio, incluidas las actividades de autocuidado**". Partiendo de que, según la propia normativa,

una discapacidad del 50% se puede asociar en todo caso a una necesidad de cuidado permanente, directo y continuo, es necesario ir más allá, considerando que al menos el 33% justificaría la inclusión en estos supuestos protegidos.

- Además, es necesario **extender el reconocimiento o mantenimiento de los supuestos protegidos en familias de una sola persona progenitora**, contemplando no solo el caso de discapacidad mayor del 33%, sino aquéllos en que se requiera apoyos específicos. Sirva de ejemplo de esta necesidad, los jóvenes con una sordera total unilateral o bilateral moderada que, a pesar de no alcanzar el 33% de grado de discapacidad, necesitan adquirir audífonos que no están cubiertos, en su caso, por el Sistema Nacional de Salud, productos de apoyo a la audición y a la comunicación oral.

- **Mención explícita a servicios y recursos específicos:**

Es indispensable **hacer mención explícita a los servicios y recursos específicos** que los niños, niñas y adolescentes necesitan, por su discapacidad, deficiencias o enfermedades susceptibles de generar una discapacidad y que podrán condicionar, tanto el futuro del niño o niña como el de su familia, y aprovechar la primera infancia, cuando tiene lugar el periodo crítico de desarrollo, para prevenir futuras alteraciones y/o agravamiento de la situación de partida.<sup>39</sup>

Entre otros, resulta esencial:

- que los progenitores cuenten con **información actualizada y suficiente** acerca de la discapacidad de sus hijos e hijas, para hacer frente a la toma de decisiones y ejercer sus responsabilidades y funciones parentales en igualdad de condiciones que los demás, así como el apoyo emocional adecuado. En este sentido es importante el apoyo que puede ofrecer el movimiento asociativo de familias de personas con discapacidad, incluyendo el apoyo mutuo interfamiliar, esencial para la inclusión de la infancia con discapacidad.
- que se garanticen los **recursos y apoyos específicos a los niños, niñas y adolescentes con sordera o discapacidad auditiva**. El derecho al aprendizaje, conocimiento y uso tanto de la lengua oral -a través del uso de medios de apoyo a la comunicación oral-, como de la lengua de signos libremente elegidas (en el caso de niños y niñas, por la familia) está ya consagrado en la Ley 27/2007 por la que se reconocen y regulan las lenguas de signos españolas y los medios de apoyo a la comunicación oral, por lo que no es necesario regular esta cuestión. Cabe recordar que no todas estas familias usan la lengua de signos, por lo que hay que mencionarse el acceso a la lengua oral también<sup>40</sup> **y lo fundamental es garantizar la libertad de elección de una u otra lengua y los recursos para el acceso y uso de cada una de ellas**. Tal como prevé la Ley 27/2007 (Preámbulo y artículo 16), el derecho de aprendizaje y uso se refiere a la lengua oral del entorno, así como

---

<sup>39</sup> Esta recomendación aparece recogida en la COUNCIL RECOMMENDATION on early childhood education and care: the Barcelona targets for 2030, aprobada pasado mes de noviembre de 2022.

<sup>40</sup> Recordemos que más del 95% de las familias con hijos/as con sordera, son de padres y madres oyentes (Gallaudet, 2002; FIAPAS, 2019). Y que según datos de la Encuesta EDAD (INE, 2020), en España utilizan la lengua de signos 27.300 personas y más de un millón doscientas mil, usan la lengua oral.

a los medios de apoyo a la comunicación oral que se precisan para el acceso, expresión y comprensión de la misma en cualquier entorno, medio o soporte. También es más preciso hablar de **profesionales capacitados y cualificados** y requerir su titulación en la forma prevista legalmente para dicho ejercicio docente. Por último, es necesario garantizar a estas familias los **recursos, productos y tecnologías** que posibiliten la **accesibilidad auditiva, a la información y a la comunicación en su proceso educativo y de formación.**

- **Garantizar la accesibilidad** a las actividades culturales y de ocio, dando cumplimiento de normativa vigente en materia de accesibilidad universal para personas con discapacidad, así como asegurar el acceso a Internet y a las nuevas tecnologías a los niños, niñas y adolescentes con discapacidad.
  
  - **Adecuar los anticipos del Fondo de Garantía del Pago de Alimentos** de forma que cubran los impagos de la pensión a la que tengan derecho y ampliar los de las personas mayores de edad con un grado de discapacidad no inferior igual o superior al 33% teniendo en cuenta el sobrecoste que la presencia de una discapacidad genera en la familia, en situaciones de ruptura familiar respecto de las personas menores de edad.
- **Garantía de la atención y recursos suficientes en caso de necesidades educativas especiales:**

En relación a las necesidades educativas especiales del alumnado derivadas de una situación de discapacidad o deficiencia que pueda dar lugar a ella, es necesario:

- Que se garanticen apoyos especializados, **con independencia de la calificación administrativa del grado de discapacidad.**
  
- Poner a disposición del alumnado con discapacidad, desde el momento de detección de sus necesidades educativas especiales, los **productos y recursos de apoyo** (personales, materiales y tecnológicos) que cada uno precise, incluyendo ambas etapas de educación infantil, ya que es indispensable aprovechar la primera infancia, cuando tiene lugar el periodo crítico de desarrollo en el que la mayor plasticidad cerebral, posibilita determinados aprendizajes (irrecuperables en otras edades) y permite prevenir futuras alteraciones y el agravamiento de deficiencias y discapacidades ya presentes. Sirva de ejemplo, el caso de niños y niñas precozmente detectados de una pérdida de audición, con una protetización temprana quienes actualmente se incorporan al primer ciclo de educación infantil sin recursos de apoyo a la audición (emisora FM), lo que les priva de la accesibilidad auditiva y del acceso a la comunicación oral durante su permanencia en el centro de educación infantil. Por último, si estos apoyos y refuerzos no son necesarios, no hay que prestarlos, por lo que la expresión “en los casos en los que sea necesario” carece de sentido en este contexto del Anteproyecto.
  
- Garantizar que cualquier **subsidio en razón de necesidades educativas especiales** (en particular, el reconocido para las familias de una sola persona

progenitora y para las familias con mayores necesidades de apoyo a la crianza) acreditadas por equipos de orientación educativa y psicopedagógica se otorgue solo con acreditar estas necesidades, que pueden preexistir a la calificación administrativa del grado de discapacidad, y han de ser objeto de apoyo.

- **Adaptación de los permisos por nacimiento, acogimiento y adopción y de los permisos parentales**

En relación a las modificaciones del subsidio por nacimiento y cuidado de menor y su **ampliación con motivo de una discapacidad o enfermedad**, cabe destacar que en caso de recién nacidos, resulta imposible disponer de un certificado administrativo de discapacidad, dada la falta de tiempo material para su tramitación. Sin embargo, los progenitores sí van a necesitar un tiempo adicional para gestionar visitas médicas, hospitalarias, servicios sociales.

Asimismo, es necesario adaptar los requisitos para disfrutar del **nuevo permiso parental**, en consonancia con lo previsto para la reducción de jornada y el permiso por cuidado de hijos, ampliándolo en dos semanas, dadas las mayores necesidades de atención y cuidado y eliminando el límite de edad de su disfrute.

## **g. Derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor**

El Proyecto de Ley establece en un nuevo apartado 9 del Art 37 del Estatuto de los Trabajadores, el derecho a ausentarse por motivos familiares urgentes e imprevisibles en caso de enfermedad o accidente que requieran presencia inmediata y que cuatro de estos días sean remunerados, siguiendo lo establecido en el Artículo 7<sup>41</sup> de la Directiva de Conciliación 2019/1158.

La Plataforma de Infancia propone la previsión de una **ampliación del periodo de permiso para ausentarse por fuerza mayor remunerado para cuidar en situaciones de crisis sanitarias y climáticas**, que impliquen el cierre de centros educativos y escuelas infantiles y para cualquier situación de este tipo en la que un niño o niña deba permanecer en el hogar, que tenga en cuenta la especial dificultad en estas situaciones de las familias monoparentales, de las familias numerosas y de las familias con algún miembro con discapacidad o enfermedad crónica o necesidad terapéutica especial.

### **Propuesta de enmiendas**

---

<sup>41</sup> El Artículo 7 de la Directiva de Conciliación 2019/1158 establece que los Estados miembros garantizarán al trabajador el derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, por motivos familiares urgentes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador, pudiendo limitar el derecho de cada trabajador a ausentarse del trabajo a un tiempo determinado por año, por caso, o por año y por caso.

### Enmienda de adición al punto Tres de la Disposición Final Tercera referida a la introducción de apartado 9 en el art. 37 ET:

Se propone la siguiente modificación del punto Tres de la Disposición Final Tercera, en su apartado de modificación al Art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, y la introducción de un nuevo apartado 9 bis en el Estatuto de los Trabajadores:

**Tres.** *Se modifica el párrafo introductorio y las letras a) y b) y se añade una nueva letra b. bis) en el apartado 3 del artículo 37, y se modifican los apartados 4 y 6 y se introduce un nuevo apartado 9 y un apartado 9 bis en el mismo artículo, que quedan redactados como sigue:*

«[...]9 bis. *En caso de fuerza mayor por situaciones de emergencias climáticas o sanitarias que impliquen el cierre de centros educativos y escuelas infantiles y para cualquier situación en la que un niño o niña deba permanecer en el hogar con motivo de estas situaciones, se dictarán medidas de conciliación adecuadas a la situación y se ampliará la duración de los días remunerados del permiso para ausentarse por fuerza mayor, teniendo en cuenta la especial dificultad de las familias monoparentales, las familias numerosas y aquéllas con algún miembro con discapacidad, enfermedad crónica o necesidad terapéutica especial»*

#### Justificación:

El Proyecto de Ley regula un nuevo permiso por fuerza mayor en el art. 37.9 ET, que permite la ausencia del trabajo por motivos familiares urgentes e imprevisibles, en caso de enfermedad o accidente, que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador. Así, en la línea de la Directiva, nuestro legislador distingue entre permisos por motivos graves- el de cuidadores- y por razones de urgencia, aunque no necesariamente revistan gravedad- el de fuerza mayor.

En lo relativo a las causas, señala el informe, el art. 37.9 ET reproduce lo previsto por la Directiva. La redacción es lo suficientemente amplia como para que **pueda pensarse en una casuística muy variada**, desde un percance durante el horario escolar que obliga a los padres a acudir de forma inmediata, hasta la enfermedad imprevista del cuidador del menor en el hogar, que deja a éste desatendido. Sin embargo, y **a la vista de lo ocurrido durante la pandemia, resultaría aconsejable, como se ha propuesto en la fase de audiencia pública del proyecto, incluir una referencia a otras eventualidades, como las incidencias climatológicas o sanitarias que provoquen el cierre de los centros educativos y obliguen a los padres a atender a los menores durante esos períodos.**

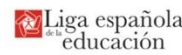
Respecto al ejercicio del derecho, la norma parece que no establece limitación temporal para este permiso, aunque precisa que, **de las horas de ausencia del trabajador, sólo las equivalentes a cuatro días al año podrán ser retribuidas**. Pero se añade que ello se hará “conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras”. **No queda claro, pues, si es necesario que exista pacto o acuerdo colectivo previo para que el trabajador tenga derecho a la retribución;** o si, dentro de que el trabajador tiene garantizada la retribución por el permiso, lo que puede hacer el convenio colectivo es establecer ciertas condiciones como, por ejemplo, que la remuneración no alcance el 100% del salario.



# SOMOS UNA RED DE MÁS DE 70 ORGANIZACIONES DE INFANCIA



plataforma de infancia  
españa







# plataforma de infancia

españa

Somos una red de organizaciones de infancia con la misión de proteger, promover y defender los derechos de niños, niñas y adolescentes conforme a la Convención sobre los Derechos del Niño de Naciones Unidas.

Nuestra visión es alcanzar el pleno cumplimiento de los derechos de niños, niñas y adolescentes, integrando el esfuerzo de las organizaciones de infancia y de todos los agentes sociales.

## CONTACTA CON NOSOTROS

C/ Escosura, 3. Local 2   
28015 Madrid

[info@plataformadeinfancia.org](mailto:info@plataformadeinfancia.org) 

91 447 78 53 

## SÍGUENOS

[www.plataformadeinfancia.org](http://www.plataformadeinfancia.org)

 @platdeinfancia

 @plataformadeinfancia

 @plataformadeinfancia