

ANÁLISIS sobre FAMiliaS monoparentales

Prácticas discriminatorias en materia de Seguridad Social



**Equipo de Estudios de la Federación de Asociaciones de Familias
Monoparentales (FAMS)**

Agosto de 2021

A raíz de la ausencia de una definición estatal y, en consecuencia, de la falta de reconocimiento legal de las *familias monoparentales*, se dan distintas prácticas discriminatorias de este modelo familiar respecto del modelo de familia tradicional, no sólo en referencia a la biparentalidad, sino en referencia a la necesidad de un vínculo matrimonial.

En el campo de la Seguridad Social, se detectan distintas situaciones de discriminación tanto desde la concepción, como del posterior desarrollo de las distintas prestaciones, desgravaciones y ayudas a la diversidad familiar, debido a que las familias monoparentales o bien no están contempladas, o bien están contempladas de manera parcial.

Esta obra está disponible bajo licencia Creative Commons 2.5 Reconocimiento-NoComercial-Compartir Obras Derivadas 2.5. Esta obra puede ser reproducida, distribuida y exhibida y puede ser utilizada para realizar obras derivadas **siempre y cuando**: se atribuya la autoría a FAMS y Violeta Assiego, no se utilice para fines comerciales y las obras derivadas se compartan bajo la misma licencia de la obra original.

1. El Sistema de Seguridad Social

La Seguridad Social se define como el sistema que garantiza el [Estado del Bienestar](#). Es la mayor y más importante plataforma de bienestar que ofrece el Estado a la ciudadanía. Su existencia se basa en las aportaciones que hacen los contribuyentes.

Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres.

Artículo 41 de la Constitución Española

Este artículo compromete al Estado al establecimiento de un sistema de protección de naturaleza pública y a la articulación de los recursos económicos que hagan viable esa protección social de forma suficiente. Al establecer que “la asistencia y prestaciones complementarias serán libres”, la Constitución abre la puerta a que éstas puedan ser, además, de carácter privado.”

Por tanto, la Seguridad Social, para cumplir con este principio constitucional, debe proporcionar una acción protectora de carácter público que garantice a la ciudadanía protección ante situaciones de necesidad. Además, es un sistema universalista, mantiene una protección especial hacia aquellas personas en situación de desempleo, así como a los imprevistos derivados del trabajo y la posterior situación de inactividad.

Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Artículo 9.2 de la Constitución Española

Para que la protección llegue a ser suficiente, el Estado tiene el deber de promover las condiciones necesarias para que dicha protección sea real y efectiva. Para ello, es necesario contar con unos recursos económicos estables, suficientes y eficientes que permitan la materialización de esta protección tal y como dictan los mandatos de los artículos 9 y 41.

La principal financiación procede de las **cotizaciones o cuotas a la Seguridad Social**, que consisten en una aportación económica de la clase empresarial y la trabajadora, esta aportación se define sobre un porcentaje de los honorarios de los trabajadores.

Tras las cotizaciones de la clase empresarial y la trabajadora, siguen en importancia las **aportaciones del Estado**, dichas aportaciones provienen del esfuerzo del pago de impuestos de la ciudadanía. De esta manera, los impuestos consiguen garantizar la redistribución de las rentas de los contribuyentes a favor de un sistema pensado para garantizar la protección de las ciudadanas y ciudadanos.

Finalidad y vocación del sistema de Seguridad Social



Garantizar la protección de la ciudadanía y la de sus familias ante situaciones de vejez, enfermedad, desempleo y otras carencias sociales que en el transcurso de la vida requieran de ayudas



Es una actividad imprescindible y un elemento esencial de cohesión de la sociedad. Responde de forma universal y solidaria al conjunto de necesidades individuales a través de la redistribución económica.



Solidaridad entre generaciones: como sistema de reparto, supone que las generaciones jóvenes pagan cotizaciones para financiar las prestaciones de las personas mayores o necesitadas.



Solidaridad entre territorios: parte del concepto de caja única, es decir, las cotizaciones recaudadas en todo el territorio nacional sirven para financiar las prestaciones de todas y todos los españoles

La Seguridad Social se convierte en un derecho fundamental y universal que incorpora a todos los ciudadanos ofreciendo protección, independientemente de su situación personal y social.

El sistema español de Seguridad Social, debe entenderse como el resultado del progreso de la sociedad española y de un proceso de luchas y conquistas sociales.

2. Breve Historia del Sistema español de Seguridad Social.

Se puede establecer como principio de las políticas de protección a la Comisión de Reformas Sociales de 1883, que realizó el primer estudio para ver las posibles mejoras para la clase obrera. Desde entonces, son varios los distintos desarrollos que, bajo distintos enfoques políticos, acabarán conformando el actual sistema de Seguridad Social.

1900 Ley de Accidentes de trabajo, que creó el primer seguro social.

1908 Creación del Instituto Nacional de Previsión, integra las cajas de seguros que se han ido creando.

1919 Se creó el Seguro de Retiro Obrero.

1923 Seguro Obligatorio de Maternidad.

1931 Seguro de Paro Forzoso.

1942 Seguro de Enfermedad.

1947 Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez.

Surgen distintas Mutualidades laborales organizadas por sectores laborales que son las que se hacen cargo de completar la protección existente en los distintos seguros.

1963 Ley de bases de la Seguridad Social, que trata de unificar un modelo de protección social basado en el reparto, gestión y financiación pública por parte del Estado.

1966 Ley General de la Seguridad Social, que recoge y articula el planteamiento de la ley de 1963.

1972 Ley de financiación y Perfeccionamiento de la Acción Protectora, que trata de solventar los problemas de financiación del Sistema, aumentando la participación del Estado, pero sin proveer cómo respaldar esa participación.

1974 Texto Refundido de la Ley General de las Seguridad Social, que simplificó la gestión del Sistema de Seguridad Social.

1978 Real Decreto Ley 36/1978 del 16 de noviembre, que establece los distintos organismos de gestión del sistema.

1985 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el **texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social**. Este real decreto será revisado en 1994, dando lugar al RD Ley 1/1994 del 20 de junio y, posteriormente se renovará su contenido en el **Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre**, por el que se aprueba el **texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social**.

En la actualidad

Las entidades creadas en 1978 han evolucionado y actualmente sus competencias son:

Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)

Entidad con competencias en la gestión y administración de las prestaciones económicas del Sistema de la Seguridad Social.

Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)

Servicio común, con personalidad jurídica propia, en el que por aplicación de los principios de solidaridad financiera y caja única, se unifican todos los recursos económicos y la administración financiera del Sistema de la Seguridad Social.

Instituto Nacional de Gestión Sanitaria (INGESA)

Entidad de la Seguridad Social que asume la gestión de los derechos y obligaciones del antiguo INSALUD así como las prestaciones sanitarias en Ceuta y Melilla.

Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO)

Entidad que sustituye al antiguo IMSERSO; en la gestión de los servicios complementarios de las prestaciones del Sistema de la Seguridad Social.

Servicio de Empleo Público Estatal (SEPE)

Organismo Autónomo que sucede al INEM, y que junto con los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, forman el Sistema Nacional de Empleo para el desarrollo de las políticas activas de empleo.



3. Discriminación por Indiferenciación de las Familias Monoparentales

En su conjunto, las familias monoparentales son discriminadas al no estar contempladas o bien estarlo, pero de manera parcial en los criterios que establecen las prestaciones, las desgravaciones y las ayudas a la diversidad familiar. Aunque las discriminaciones con las que se encuentra este modelo de familia son múltiples, este análisis sólo se va a centrar en algunas de ellas.

Discriminación por indiferenciación cuando se otorga protección específica a una tipología de familias monoparental sin añadir ningún otro requisito, mientras que éstos sí son tenidos en cuenta a la hora de establecer otros tipos de familias, Como es el caso de la pensión de viudedad cuando no ha mediado vínculo matrimonial.

La pensión de viudedad o las prestaciones por muerte y supervivencia son prestaciones contributivas que están diseñadas y destinadas a compensar la situación de necesidad económica que produce, para determinadas personas, el fallecimiento de otras.

Esta es una prestación contributiva, es decir, que es un dinero ya aportado por la ciudadanía a través del pago de los seguros sociales o los impuestos sobre sus ingresos. La situación de discriminación se da cuando esta prestación se concede de manera automática a aquellas personas que han contraído matrimonio y, sin embargo, no se concede de manera automática cuando no ha existido dicho vínculo, pero si ha existido convivencia. En este último caso se imponen una serie de requisitos que han de cumplirse para poder acceder a esta pensión, lo que deja fuera a muchas familias monoparentales por viudedad sin vínculo matrimonial.

Se produce una discriminación por indiferenciación entre las parejas registradas en el registro civil o en el registro de parejas de hecho. Las primeras cobrarán la pensión de viudedad sin necesidad de cumplir ningún requisito económico, simplemente con solicitarla, mientras que las segundas, en las que no ha mediado vínculo matrimonial, deberán demostrar que están registradas como pareja de hecho al menos dos años antes de producirse el deceso o, en su defecto, demostrar mediante padrón una convivencia efectiva de al menos cinco años.

Así mismo, esta pensión, cuyo objeto es compensar una situación de necesidad económica producida por la muerte de una persona que hace una aportación económica a la unidad familiar, sólo se concederá en el caso de las parejas de hecho, si la parte de la pareja que ha fallecido era la que aportaba mayor cantidad de ingresos en el momento del deceso. Estas condiciones recogidas en el artículo 221 de la Ley General de Seguridad Social contraviene la Constitución española, Ley Orgánica de Igualdad y los tratados europeos de discriminación indirecta, entre otros.

Este trato discriminatorio provoca una descompensación económica en el trato de la situación de viudedad (familias monoparentales per se) generando familias monoparentales de primera y de segunda categoría y avocando a muchas unidades familiares a la necesidad económica y la exclusión.

Cuando se establece un límite temporal de las ayudas y prestaciones no se realiza una regulación realista teniendo en cuenta el retraso actual de la edad de emancipación de los hijos e hijas.

Cuando la documentación que se exige para demostrar la monoparentalidad se centra en una idea de familia monoparental estricta dejado fuera otras situaciones que las regulaciones autonómicas sí reconocen como monoparentalidades (ver [análisis temático1](#)). La documentación a exigir debería ser el libro de familia en el que conste una sola persona progenitora/adoptante/acogedora/tutor o tutora o, en el caso de que consten dos progenitores/adoptantes/acogedores/tutores, el certificado de defunción de uno de ellos, o la resolución judicial en la que se declare el abandono familiar de uno de ellos para poder acceder a las prestaciones económicas correspondientes (Ingreso Mínimo Vital, a la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave...)

Cuando se usa el modelo de familia biparental para diseñar las medidas de protección. Esta situación en concreto ha propiciado entre otras la situación creada en el caso de los permisos parentales, con 32 semanas de permiso en una familia biparental para el cuidado en caso de nacimiento, acogimiento y adopción frente a 16 semanas en el caso de una familia monoparental. Obviando que este tipo de permisos deben tener como objeto buscar el interés superior del menor. Esta discriminación, no tiene en cuenta ese interés y aboca a los menores de familias monoparentales a tener la mitad de tiempo de cuidado en el momento de su nacimiento y primeros meses de su desarrollo.

Cuando la legislación no tiene en cuenta que hay distintos modelos de familia y legisla pensando sólo en el sistema familiar tradicional biparental, provoca múltiples discriminaciones. En este caso, la entrada en vigor, en el año 2019, del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes. Para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Dicho RD-Ley provoca, en primer lugar, la pérdida de un derecho adquirido como es **el caso del parto, adopción o acogimiento múltiple o discapacidad del menor**. En estos supuestos, las dos semanas de ampliación que ya se aplicaban antes de la entrada en vigor de esta norma, ahora han de repartirse entre los dos progenitores, hecho que provoca, en el caso de las familias monoparentales, la pérdida de una semana de cuidado que, hasta ese momento, sí habían podido disfrutar.

Ante la denuncia de esta discriminación, la Seguridad Social emitió un criterio de gestión (16/2019 de 31/07/2019) por el que se corregía un criterio anterior (3/2019) y se volvía a conceder las dos semanas extra en este supuesto. En este caso, la Administración corrige la discriminación, pero desafortunadamente no es la única discriminación que produce este Real Decreto.

El derecho de las hijas e hijos de familias monoparentales al mismo tiempo de cuidado sumando los permisos de maternidad y paternidad.

Si bien este Real Decreto es un gran paso para la Igualdad de Género dentro de los cuidados, legislar, como ya hemos mencionado, sin tener en cuenta los diferentes modelos de familia, provoca situaciones de discriminación que se van ampliando. En este caso, es primordial poner el foco en el interés superior del menor, entendiendo que las/los hijas e hijos de las familias sostenidas por una única persona progenitora quedan en desventaja frente a las de familias biparentales. Si bien esta es una discriminación que ya se daba con la duración del permiso de paternidad, en este nuevo escenario de ampliación a la segunda persona progenitora, la discriminación se amplifica, ya que estos menores sólo podrán disfrutar de 16 semanas de cuidado frente a las 32 de una familia biparental, que pueden disfrutar desde el 1 de enero de 2021, sin olvidar que en consecuencia se reduce el tiempo de atención y cuidados por su principal figura de apego.

Pero además de las discriminaciones hasta aquí señaladas, de esta situación se desprenden otras posibles situaciones de discriminación:

- La previsible situación de falta de oferta de plazas infantiles en 0 años, ya que serán sólo los hijos/as de familias monoparentales las que las necesitan.

- Las monoparentales serán las únicas trabajadoras que dejen en las escuelas infantiles a bebés de pocos meses y tengan que acudir a atenderlos cuando enfermen.
- La prestación por nacimiento y cuidado se encuentra exenta de tributación en el IRPF, en cambio, la familia biparental, en la que los dos progenitores podrán gozar de la misma, tendrá una serie de rendimientos del trabajo (los correspondientes a 32 semanas) que estarán exentos de tributación. Por el contrario, para la familia monoparental los rendimientos del trabajo exentos serán únicamente los correspondientes a las 16 semanas, de forma que, ante una cifra de ingresos idéntica, la monoparental soportará una tributación adicional sobre los rendimientos del trabajo percibidos en el periodo en el que el segundo progenitor de una familia biparental tiene derecho a esta prestación (esto es, otras 16 semanas) [Ver análisis 2](#)

Todo ello, junto a las evidentes dificultades de conciliación en estas familias, implica una nueva brecha para nuestras familias, sostenidas en su mayor parte por mujeres.

Así mismo, en el caso trabajadoras autónomas deberán contemplarse medidas alternativas que garanticen igual cuidado y protección del menor y el mantenimiento de los ingresos familiares, tales como rebajas de cargas fiscales y el RETA, al tener que reducir el ritmo de trabajo en ese difícil período de puerperio o tras el acogimiento o adopción.

Ante esta situación, las entidades de familias monoparentales hemos comenzado a [reclamar la suma de ambos permisos](#), obteniendo los *siguientes hitos relevantes para la consecución de las peticiones de los permisos parentales*:

- ✓ **Moción del Senado por la que se insta al Gobierno a la adopción de determinadas medidas en favor de las familias monoparentales. Expediente 661/000388 aprobada el pasado 27/10/2020.**
- ✓ **Sentencia N° 1217/2020 de fecha 6 de octubre de 2020 de la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco**
- ✓ **Resolución del Consejo General del Poder Judicial en febrero de 2021.**
- ✓ **Distintas Sentencias favorables en primera instancia.** Desde la sentencia el TSJPV se han sucedido diversas sentencias en distintas comunidades autónomas, al menos dos más en el País Vasco, tres en Galicia y una en la Comunidad Valenciana en el mes de mayo.

A modo de cierre

La falta de definición y reconocimiento de las familias monoparentales provoca que este modelo familiar permanezca invisible a la hora de legislar, lo cual conlleva a las situaciones de discriminación descritas en este análisis. Discriminaciones que podrán solventarse si se contemplan las siguientes medidas:

- Igualar la duración de la Prestación por nacimiento y cuidado a la de las familias biparentales, sumando el tiempo que corresponde al segundo progenitor, garantizando así el mismo cuidado y protección a los/las menores. Así como garantizar la Prestación de corresponsabilidad por el cuidado del lactante para las familias monoparentales.
- Ampliación del periodo de reserva del puesto de trabajo y de la consideración como período de cotización efectiva en supuestos de excedencia por cuidado de hijos/as disfrutados por trabajadores madres o padres de familia monoparental.
- Contemplar medidas que palien la dificultad añadida que supone para las familias monoparentales cotizar para la pensión de jubilación y protegerlos especialmente en la vejez.
- Eliminar las diferencias entre las parejas registradas por matrimonio civil, parejas de hecho registradas en registro de parejas de hecho y familias no registradas, pero en situación análoga al matrimonio.

Federación de Asociaciones de Madres Solteras

C/ Bravo Murillo 4 Local (Despacho 13) - 28015 Madrid - Telf.: 91 310 36 55 - Mvl: 633 231 264

fams@federacionmadresolteras.org - info@federacionmadresolteras.org -

www.familiasmonomarentales.es

Para más información:

estudiosfams@federacionmadresolteras.org

Documento elaborado desde el Equipo de Estudios de FAMS

Madrid. Agosto 2021.