

## **FAMILIAS MONOPARENTALES EN ESPAÑA**

La diversidad enriquece las sociedades plurales y democráticas. Es preciso legislar con el foco en esta realidad cambiante y las familias monoparentales somos una realidad del presente, del pasado y del futuro. Somos un modelo familiar en continuo crecimiento.

***Por ello:***

Es necesario que, de una manera transversal, las políticas se diseñen teniendo en cuenta nuestra especificidad: una sola persona progenitora. En la actualidad esto no viene ocurriendo, las políticas están basadas en el modelo biparental, lo que nos acarrea múltiples discriminaciones, en contra de lo establecido en el art. 39 de la Constitución Española:

1. Los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia.
2. Los poderes públicos aseguran, asimismo, la protección integral de los hijos, iguales éstos ante la ley con independencia de su filiación, y de las madres, cualquiera que sea su estado civil. (...)
4. Los niños gozarán de la protección prevista en los acuerdos internacionales que velan por sus derechos.

**Federación de Asociaciones de Familias  
Monoparentales –FAMS-**

**PARÁCTICAS  
DISCRIMINATORIAS  
QUE DEBEN  
DESAPARECER Y  
REIVINDICACIONES  
DEL COLECTIVO**

## ÍNDICE

### FAMILIAS MONOPARENTALES EN ESPAÑA

#### PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS QUE DEBEN DESAPARECER -REIVINDICACIONES DEL COLECTIVO-

##### **1 JUSTIFICACIÓN**

- La diversidad familiar es una realidad en aumento.
- Una cuestión de derechos de la Infancia y la Adolescencia
- Las familias monoparentales somos una realidad en aumento.
- Necesitamos perspectiva de género
- Marco de protección en relación con otros modelos familiares
- Acción (o inacción) institucional

##### **2 PREJUICIOS Y ESTIGMAS QUE SE AGRAVAN EN LAS FAMILIAS MONOPARENTALES MÁS VULNERABLES**

- Interseccionalidad
- Sobre la posibilidad de fraude

##### **3 POBREZA Y EXCLUSIÓN**

- La mitad de los hogares monoparentales españoles vive en una situación de riesgo de pobreza y exclusión social.

##### **4 NUESTRA REIVINDICACIÓN PRINCIPAL: LEY ESTATAL DE FAMILIAS MONOPARENTALES**

- *Falta definición estatal de familia monoparental*
- *Qué entendemos por familia monoparental*
- Inequidad entre CCAA en función de que exista (o no) un reconocimiento legal

##### **5 CRISIS DE LOS CUIDADOS, CORRESPONSABILIDAD Y UNA ECONOMÍA AL SERVICIO DE LA VIDA**

- *Planteamientos en la tarea de afrontamiento de esta crisis y reconstrucción, para las familias monoparentales.*

##### **6 DIFICULTAD O IMPOSIBILIDAD DE ACCEDER A LAS AYUDAS DE VIVIENDA PÚBLICA**

- Reivindicaciones en materia de vivienda

## **7 DISCRIMINACIÓN POR INDIFERENCIACIÓN DENTRO DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL**

- Ejemplos
- *Reivindicaciones en el ámbito de la Seguridad Social*

## **8 EL DERECHO DE LAS HIJAS E HIJOS DE FAMILIAS MONOPARENTALES AL MISMO TIEMPO DE CUIDADO SUMANDO LOS PERMISOS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD.**

- En el caso de parto, adopción o acogimiento múltiple o discapacidad del menor
- El permiso de lactancia se extiende también al segundo progenitor
- Se incorpora una nueva prestación, para la corresponsabilidad con el cuidado del lactante.
- Reivindicaciones sobre el sistema de permisos parentales

## **9 TRATAMIENTO DESIGUAL DE LOS DISTINTOS MODELOS DE FAMILIA EN EL IRPF**

- Reivindicaciones relativas al IRPF

## **10 EL INGRESO MÍNIMO VITAL, EL EMBUDO DE TODOS VACÍOS LEGALES**

*Situaciones que afectan a las Familias Monoparentales*

- Situaciones especiales
- Familias monoparentales numerosas, plus de discriminación
- Supresión de la Prestación por hijo a cargo
- Reivindicaciones relativas al IMV

## **11 OTRAS REIVINDICACIONES TRANSVERSALES**

- Carácter general
- En materia de empleo
- En el ámbito educativo
- En el ámbito de la salud
- Otros ámbitos

## **12 ANEXOS**

**ANEXO I: EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS**

**Anexo II: MODIFICACIONES NORMATIVAS RELATIVAS A PERMISOS PARENTALES**

## FAMILIAS MONOPARENTALES EN ESPAÑA PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS QUE DEBEN DESAPARECER REIVINDICACIONES DEL COLECTIVO

---

### 1- JUSTIFICACIÓN

- **La diversidad familiar es una realidad en aumento.**

La realidad de las familias y la estructura social de los hogares ha cambiado y evolucionado en los últimos años, adquiriendo nuevos perfiles, identidades y necesidades sociales, a las que los partidos políticos, como representantes de la ciudadanía, deben dar respuestas certeras y adecuadas a la realidad social.

La convencional configuración de las familias se ha visto modificada y hoy en día las estadísticas reflejan la importancia cuantitativa de modelos de familia no tradicionales. En concreto, crecen los hogares unipersonales, crecen las parejas de hecho y crecen las familias monoparentales.

La diversidad enriquece las sociedades plurales y democráticas. Es preciso legislar con el foco en esta realidad cambiante y las familias monoparentales somos una realidad del presente, del pasado y del futuro. Somos un modelo familiar en continuo crecimiento.

El matrimonio igualitario, las parejas de hecho, las técnicas de reproducción asistida, la adopción y el acogimiento monoparentales y homoparentales, la aprobación del divorcio, el matrimonio civil o la ley de plazos para la interrupción del embarazo, son solo algunos de los avances sociales y legales que ha experimentado España en materia de familia y derechos sexuales y derechos reproductivos. Sin embargo, *queda pendiente el reconocimiento legal, no solo su aceptación social o su mención pública, de las familias monoparentales.*

Solicitamos el reconocimiento por parte de las Administraciones del modelo familiar monoparental. Que se contemple su idiosincrasia, necesidades y vulnerabilidad para, desde ahí, legislar y avanzar así hacia una sociedad más justa, inclusiva, equitativa y democrática. Se trata de derechos, derechos de la infancia y también de las mujeres.

Es necesario que, de una manera horizontal, las políticas se diseñen teniendo en cuenta nuestra especificidad: una sola persona progenitora. En la actualidad esto no viene ocurriendo, las políticas están basadas en el modelo biparental, lo que nos acarrea múltiples discriminaciones, en contra de lo establecido en el art. 39 de la Constitución Española:

1. Los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia.
2. Los poderes públicos aseguran, asimismo, la protección integral de los hijos, iguales éstos ante la ley con independencia de su filiación, y de las madres, cualquiera que sea su estado civil. (...)
4. *Los niños gozarán de la protección prevista en los acuerdos internacionales que velan por sus derechos.*

- **La diversidad familiar es una realidad social que merece ser visible, conocida, reconocida, representada, y normalizada.**

Todos los niños y niñas tienen derecho a crecer sintiendo su familia o situación de convivencia y desarrollo (no olvidemos que no todos los menores crecen en familia) desde el respeto y apoyo institucional. Las familias y su diversidad se pueden explicar atendiendo a múltiples puntos de vista. Las familias no se pueden dividir en tipos estancos, sino que contienen múltiples variables que se entrecruzan.

Por otro lado, entendiendo el fomento de la natalidad como un bien social, nuestros hijos e hijas ayudarán al sostenimiento de un país que va envejeciendo. Por ello, tienen derecho a un trato equitativo que les garantice iguales derechos de cuidado y protección.

Si la realidad social evoluciona nuestras propuestas deben evolucionar al mismo ritmo para que nuestra acción política y nuestra toma de decisiones se acompañe e incluso se posicione a la vanguardia de estos cambios.

Hacerlo así, significa atender en sus demandas y necesidades a un gran número de población que en su mayor parte está compuesta por mujeres y menores. Y que según diferentes estudios (Más Solas que Nunca –Save The Children-) atraviesan graves dificultades en su día a día, encontrándose muchas de estas familias en situación de exclusión social.

- **Una cuestión de derechos de la Infancia y la Adolescencia.**

En este sentido, entendemos que la regulación de nuestras familias debe partir de un enfoque de derechos de la infancia y de la adolescencia bajo la premisa de que nuestro reconocimiento y el desarrollo de medidas son una obligación recogida en el Derecho Internacional y una necesidad urgente para poner fin a la discriminación por indiferenciación que nuestras hijas e hijos vienen sufriendo, garantizando una igualdad real de todos los niños y las niñas con independencia de su modelo familiar. Sobre la base de esta premisa, **consideramos que cualquier medida que se tome no debe entenderse como un beneficio o ventaja sino como una medida preventiva, correctora, paliativa, compensatoria o garantista, en cuyo desarrollo haya primado el interés superior del menor**, tal como señala el art. 3 de la Convención de los Derechos del Niño, así como el art. 2 relativo a la obligación de los Estados de asegurar la aplicación de dicha Convención a cada niño sujeto a su jurisdicción, “*sin distinción alguna [...] independientemente de su nacimiento o cualquier otra condición del niño, de sus padres o de sus representantes legales*” y de tomar “*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.*”

De igual modo, resulta de aplicación la *Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de Protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia*:

#### **Artículo 1. Objeto**

3. Se entiende por buen trato a los efectos de la presente ley aquel que, respetando los derechos fundamentales de los niños, niñas y adolescentes, promueve activamente los principios de respeto mutuo, dignidad del ser humano, convivencia democrática, solución pacífica de conflictos, derecho a igual protección de la ley, igualdad de oportunidades y prohibición de discriminación de los niños, niñas y adolescentes.

#### **Artículo 26. Prevención en el ámbito familiar**

3. Las medidas a las que se refiere el apartado anterior deberán estar enfocadas a:

a) Promover el buen trato, la corresponsabilidad y el ejercicio de la parentalidad positiva.

#### **Artículo 27. Actuaciones específicas en el ámbito familiar.**

1. Las administraciones públicas impulsarán medidas de política familiar encaminadas a apoyar los aspectos cualitativos de la parentalidad positiva en progenitores o quienes ejerzan funciones de tutela, guarda o acogimiento. En particular, las destinadas a prevenir la pobreza y las causas de exclusión social, así como la conciliación de la vida familiar y laboral en el marco del diálogo social, a través de horarios y condiciones de trabajo que permitan atender adecuadamente las responsabilidades derivadas de la crianza, y el ejercicio igualitario de dichas responsabilidades por hombres y mujeres.

Dichas medidas habrán de individualizarse en función de las distintas necesidades de apoyo específico que presente cada unidad familiar, con especial atención a las familias con niños, niñas o adolescentes con discapacidad, o en situación de especial vulnerabilidad.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Del ámbito educativo**

#### **Artículo 30. Principios.**

El sistema educativo debe regirse por el respeto mutuo de todos los miembros de la comunidad educativa y debe fomentar una educación accesible, igualitaria, inclusiva y de calidad que permita el desarrollo pleno de los niños, niñas y adolescentes [...]

Los niños, niñas y adolescentes en todas las etapas educativas e independientemente de la titularidad del centro, recibirán, de forma transversal, una educación que incluya su participación, el respeto a los demás, a su dignidad y sus derechos, especialmente de aquellos menores que sufran especial vulnerabilidad por su condición de discapacidad o de algún trastorno del neurodesarrollo, la igualdad de género, la diversidad familiar, [...]

- **Las familias monoparentales somos una realidad en aumento.**

**El número de hogares en España volvió a aumentar durante 2020 y alcanzó los 18.754.800. En España hay censadas en la actualidad un total de 1.944.800 hogares monoparentales**

(aumento del 3,0 respecto a 2019)\_ (Encuesta Continua de Hogares INE 2020), datos actualizados el 7 de abril de 2021

- Lo que supone **más del 10% del total de hogares españoles.**
- Cada año, esta cifra aumenta con respecto al anterior. De hecho, **desde 2016 han crecido entorno a un \*24,5%. Ningún otro modelo familiar ha tenido este crecimiento.** El número de hogares monomarentales aumentó en 2020 un 3,0% respecto a 2019. El de madre con hijos creció un 3,4% y el de padre con hijos un 1,6%. El tipo de hogar formado por un progenitor con uno o más hijos menores de 25 años se incrementó un 6,8%.

### **Evolución de los hogares monomarentales**

	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>Variación relativa (%)</b>
<b>Total</b>	<b>1.944.800</b>	<b>1.887.500</b>	<b>3,0</b>
<b>Madre con hijos</b>	<b>1.582.100</b>	<b>1.530.600</b>	<b>3,4</b>
- menores de 25 años	815.800	764.000	6,8
<b>Padre con hijos</b>	<b>362.700</b>	<b>356.900</b>	<b>1,6</b>
- menores de 25 años	190.200	178.100	6,8

- Esta cifra no representa de manera real las familias monomarentales que existen en España, porque, entre otras cosas, pone el foco en los “hogares” y no en las “unidades familiares”. Esto hace que un gran número de ellas no estén censadas.
  - **El 81% de las familias monomarentales están encabezadas por mujeres** (1.582.100 frente a 362.700), por lo que el fenómeno debe analizarse siempre con una **perspectiva de Género. (Encuesta continua de Hogares INE 2021).** Un porcentaje significativo de ellas, mayores de 40 años.
  - Según la Encuesta Continua de Hogares (INE 2021) **En un 37,6% de los hogares de madres con hijos ésta era viuda.**
  - El total de parejas con 3 hijos o más ascendía a 608.200. Es decir, son más los hogares monomarentales por viudedad que las familias numerosas. Los monomarentales en general, mucho más del doble que las familias numerosas. (Encuesta Continua de Hogares 2017).
  - Del total de hogares unipersonales (4.687.400) un 47,5 % lo era de mujeres viudas. Esto supone un total de 2.226.515 mujeres viudas viviendo solas, frente a 548.425,8 viudos viviendo solos (el 11,7% del total de hogares unipersonales) (Encuesta Continua de Hogares 2017).
- **Necesitamos perspectiva de género**

Las familias monomarentales están sustentadas por mujeres de forma mayoritaria. Partimos de una situación de desigualdad, asumimos la maternidad en solitario siendo las únicas sustentadoras del hogar, lo que nos acarrea múltiples desventajas, desde el punto de vista laboral, social y también económico. Los ingresos familiares dependen de nuestro salario,



condicionado a su vez por los cuidados. Por otro lado, sufrimos mayor presión fiscal y recibimos menos ayudas que familias biparentales por sistemas diseñados para la familia tradicional. Todo ello merma aún más nuestra autonomía, así como las oportunidades que podemos ofrecer a nuestros hijos e hijas.

El Informe *“Monomarentalidad y Empleo”* de la Fundación Adecco (2019), detalla por ámbitos, donde encontramos discriminación (dentro del mundo laboral) las madres de familias monoparentales: en conciliación 55%, en menor oportunidad de promoción 18%, en los procesos de selección 9% y en el salario 2%.

Las especiales dificultades para la conciliación en el caso de familias monoparentales es un hecho reconocido por la propia Comisión Europea, y así lo recoge al menos el *“Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019”*, la *“Resolución del Parlamento Europeo, de 13 de septiembre de 2016, sobre la creación de unas condiciones en el mercado laboral favorables para la conciliación de vida privada y vida profesional (2016/2017(INI))”*, y la *“Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025”* que reconoce lo siguiente:

*“Progresar en el trabajo al tiempo que se desempeñan responsabilidades asistenciales en casa supone una dificultad, especialmente para las mujeres. Las mujeres suelen tomar su decisión de si trabajar, y de cómo trabajar, en función de sus responsabilidades asistenciales y de si tales responsabilidades se comparten con la pareja, y de cómo se comparten. Esto supone un desafío especial en el caso de las familias monoparentales, la mayoría de las cuales están encabezadas por una mujer, y de las personas que viven en zonas rurales remotas para quienes a menudo no existen soluciones de apoyo. Las mujeres también soportan una carga desproporcionada de trabajo no remunerado, que constituye una parte importante de la actividad económica.”*

En estos documentos se recoge expresamente la necesidad de adoptar medidas específicas para nuestras familias.

*La corresponsabilidad social con los cuidados es fundamental, como lo es la disponibilidad de servicios de guardería, de asistencia social y de servicios domésticos, en particular para las familias monoparentales. El acceso insuficiente a servicios asistenciales formales de calidad y asequibles es uno de los principales motores de la desigualdad de género en el mercado de trabajo. La inversión en servicios asistenciales es pues importante, para apoyar la participación de las mujeres en el empleo remunerado y su desarrollo profesional. También tiene potencial para la creación de puestos de trabajo tanto para mujeres como para hombres. Las carencias actuales en este sentido acarrearán consecuencias directas para nuestras familias desde el punto de vista de género, dado que somos mujeres que quedamos condicionadas en el ámbito laboral sin posibilidad de promoción y/o con problemas de empleabilidad, también en el ámbito personal, donde la conciliación es escasa o nula, y por último en el ámbito social,*



con una participación en la sociedad vinculada sólo a los cuidados, no reconocidos y no remunerados.

Es la doble variable de ser mujer y madre que cría en solitario lo que expone a los miembros de las familias monomarentales a situaciones de exclusión, vulnerabilidad, precariedad y pobreza. Sin olvidar que ser madre y ser familia monomarental, está atravesada por circunstancias muy diversas (raciales, migratorias, funcionales, administrativas...) y que no todas las mujeres son la misma madre.

- **Marco de protección en relación con otros modelos familiares**

Atendiendo a su composición entendemos que hay básicamente dos modelos que son necesitados de protección en los que a su vez intersectan otras circunstancias familiares necesitadas de cambios normativos y de una mirada específica (discapacidad, partos múltiples, medio rural, adopción o acogimiento, uniones de hecho o familias LGTBI):

1. Las familias numerosas debido a la sobrecarga en el cuidado por el número de hijos.
2. Las familias monoparentales debido a la sobrecarga en el cuidado por el número de personas adultas a cargo.

A su vez, atendiendo a la ratio adulto/menor a cargo, y a los propios requisitos de familia numerosa, las familias monoparentales también pueden ser numerosas.

Si bien en cuanto a las primeras no se cuestiona hoy en día que sean justas destinatarias de los derechos que tienen atribuidos, las segundas, con mayores ratios de sobrecarga de cuidado, llevamos décadas esperando líneas de apoyo y reconocimiento:

- En el caso de familias monoparentales con un solo hijo/a, aunque la ratio adulto/menor en este último grupo es de 1 (frente a 1,5), pensamos que la dependencia del menor de un único tutor las hace más vulnerables, ya que existe una única fuente de ingresos en la familia y una única persona adulta para conciliar vida laboral y familiar.
- La exposición a los riesgos que habitualmente afectan a las familias (inestabilidad laboral, conciliación, salud, etc.) es mayor.
- Los recursos de los que las familias monoparentales disponemos son más limitados y nuestra red de apoyo más reducida por todo lo anteriormente expuesto.
- Consideramos que somos merecedoras de un trato equiparable a las familias numerosas de carácter especial en el caso de monoparentales con dos o más hijos/as, por idénticas razones.

- Actualmente un viudo o viuda con dos hijos/as es familia numerosa pero el resto de familias monoparentales con dos hijos no lo son, generando una clara discriminación a igual condición.
- Consideramos que se debe valorar a través de medidas incentivadoras el fundamental papel que ocupan en nuestra sociedad las personas que dedican su tiempo y sus capacidades al cuidado y la educación de sus hijos e hijas.
- **Acción (o inacción) institucional**

Como dato significativo de la situación en que nos encontramos y de lo apremiante de la acción institucional, recordamos los siguientes pasos dados a nivel estatal en la protección de nuestras familias:

- ✓ Moción presentada hace ya 27 años en el Senado, y que quedó aprobada, con alusión a medidas necesarias que se siguen reclamando en la actualidad:

662/1000044 (BOCG, Senado, Serie 1, número 86, de fecha 7 de marzo de 1994).

*El Pleno del Senado, en su sesión del día 10 de marzo de 1994, ha aprobado la moción número 44 del Grupo Parlamentario Socialista, por la que se insta al Gobierno a que constituya una Comisión Técnica Interministerial que, tras estudiar el problema social de las familias monoparentales en España, así como su cuantificación y territorialización, adopte las medidas necesarias en orden a articular un plan de medidas concretas que mejoren su acceso a la información y el derecho a una política educativa de becas, vivienda, formación para el empleo, fiscales y de protección social*

- ✓ En el año 1996 se aprobó otra *Moción por la que se insta al Gobierno a que, en colaboración con las Comunidades Autónomas, lleve a cabo una política de integración social respecto del colectivo de las familias monoparentales*, presentada por el Grupo Parlamentario Socialista y modificada por el resto de grupos. Una moción que ahondaba en medidas más concretas y que avanzaba incluso una definición:

662/000011 (BOCG, Senado, Serie 1, número 30, de fecha 1 de julio de 1996)

*“Aunque es difícil encontrar la definición justa de familias monoparentales por no haber reconocida una definición a nivel internacional, ni incluso a nivel de la Unión Europea podríamos definir la familia monoparental como aquella constituida por un solo miembro, hombre o mujer, que tiene los hijos a su cargo y que incluso en su ámbito familiar puede acoger también a sus propios progenitores.”*

1. Incluir en las Encuestas Nacionales la tipificación de familia monoparental, con el fin de tener datos más precisos sobre su realidad sociodemográfica.
  2. Elaborar a partir de la explotación del censo de 1991, un mapa de la distribución de las familias monoparentales, con una desagregación por Comunidades Autónomas, provincias y hábitat rural y urbano y sexo.
  3. Estudiar la incidencia que tienen los ingresos mínimos de inserción en las familias monoparentales como factor preventivo de la exclusión social.
  4. Contemplar la monoparentalidad como característica de determinados grupos familiares en la determinación de ayudas públicas a las familias españolas.
  5. Potenciar el movimiento asociativo de este colectivo al objeto de reforzar las redes de autoayuda.
  6. Inclusión de la monoparentalidad como criterio en la concesión de los diferentes tipos de becas y ayudas al estudio de los hijos.
  7. Desarrollar, promover y difundir cursos dirigidos a las madres o padres solos que desean obtener un empleo o mejorar su cualificación profesional.
  8. Adopción de las medidas pertinentes para evitar la discriminación en el acceso al trabajo sobre la base de la situación familiar.
- ✓ Tampoco es nuevo el debate dirigido a la modificación de la Ley de Familias Numerosas para la inclusión de todas las familias monoparentales a partir de dos hijos/as y no solo aquellas que tienen origen en la viudedad y que desde el año 2007 tienen dicha consideración. Dicha reforma introdujo una discriminación en la Ley por razón de estado civil, de familias monoparentales por defunción de una de las personas progenitoras frente al resto. La Ley de PGE para 2008 ya establecía que "el Gobierno llevará a cabo las oportunas modificaciones legales para que las familias monoparentales con dos hijos a cargo tengan la consideración de familia numerosa". Además, y a instancias del PNV, se aprobó en el Congreso de los Diputados una PNL en el año 2010 para su modificación. Y en 2017, y también a propuesta del PNV, quedó aprobada en el Senado una moción en este sentido, sin que aún se haya realizado la modificación.
- ✓ Moción del Senado por la que se insta al Gobierno a la adopción de determinadas medidas en favor de las familias monoparentales aprobada el pasado 27 de octubre en la Comisión de Derechos de Familia, Infancia y Adolescencia. Dicha moción fue presentada por el Grupo Socialista y aprobada con enmiendas de la Izquierda Confederal y del PNV. Una moción a la que pudimos hacer aportaciones y que recoge las líneas principales de las demandas para nuestro colectivo, gravemente afectado por el contexto de crisis actual.

661/000388 (BOCG, Senado, número 117, de fecha 3 de diciembre de 2020)

1. Dar visibilidad a este tipo de familias, contribuyendo a que deje de asimilarse exclusivamente la monoparentalidad con la pobreza o la exclusión social. Se garantizará su consideración específica en las políticas públicas dirigidas a la familia, la infancia y la igualdad de género, evaluando y comparando sus efectos sobre éstas y las familias biparentales.

2. Impulsar, sin menoscabo de las competencias de las Comunidades Autónomas, el reconocimiento de los derechos de las familias monoparentales en todo el territorio del Estado, por el mero hecho de serlas, dotándolas de un marco jurídico estatal de referencia que incluya una definición inclusiva y homogénea, y un procedimiento para su acreditación que permita acceder a una acción de protección social adecuada, equiparada a la que disfrutaban las familias numerosas desde el primer hijo/a.

3. Aplicar políticas que respondan a la urgente necesidad de mayor autonomía de las familias monoparentales, principalmente en el ámbito de la vivienda, la formación, el empleo, y la conciliación entendida como corresponsabilidad social, para, de esta manera contribuir a reducir su vulnerabilidad, facilitando la compatibilidad entre la actividad laboral del miembro adulto y su obligación de cuidado de los hijos/as, favoreciendo la conciliación de la vida laboral y familiar. Deberá primar el interés superior del menor que no debe verse discriminado por su modelo familiar. Implementar factores correctores en los criterios económicos de acceso a ayudas y prestaciones que consideren el suelo de gasto de todo hogar con independencia del número de adultos que lo sustenten, así como el gasto añadido de las familias monoparentales para poder conciliar.

4. 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.

5. Reconocer como familia numerosa a las familias monoparentales con dos hijos que, de acuerdo con la normativa vigente, no tienen acceso a dicha condición, dando cumplimiento a la moción aprobada por el Pleno del Senado en la sesión número 21 de la XII Legislatura.

6. Revisar el IRPF e instar a la revisión del mismo en las Comunidades con Hacienda propia, para igualar la reducción de la base imponible por declaración conjunta, entre unidades familiares monoparentales y biparentales. Analizar el funcionamiento del impuesto para las familias monoparentales, proponiendo mecanismos de compensación frente a biparentales e igualando el trato con ellas en función de los ingresos familiares totales.»

**LAS FAMILIAS MONOPARENTALES ESTÁN CRECIENDO CUANDO LA TASA DE NATALIDAD ESTÁ BAJANDO. ES HORA DE QUE SE NOS RECONOZCA.**

## **2.- PREJUICIOS Y ESTIGMAS QUE SE AGRAVAN EN LAS FAMILIAS MONOPARENTALES MÁS VULNERABLES**

Todavía hoy en día las familias monoparentales se comparan con las biparentales, como si fueran “familias incompletas” o de “segunda” y este sesgo (que viene desde la dictadura franquista), este “estigma social”, sigue definiendo nuestro imaginario social.

Aunque ya ser madre soltera no se considere “pecado” aún es habitual escuchar mensajes que nos victimizan o victimizan a nuestras hijas e hijos, algo así como “pobrecitos, no tienen papá”. Estos mensajes están grabados muy fuerte en el inconsciente social y nos colocan en un lugar que no queremos ocupar y que es anacrónico.

También de cuando en cuando salen estudios, supuestamente científicos, que no tienen evidencia empírica alguna, que consideran que la familia monoparental produce tal o cual problema en los hijos/as. Es más de lo mismo, supone creer que sólo hay un modelo de familia posible e ideal (papá, mamá e hijos/as) y la que no entra en ese molde es estigmatizada, invisibilizada, relegada a los márgenes de la sociedad.

¿Por qué? Porque se sigue considerando que sólo existe un modelo de familia “ideal”, que es la familia biparental heterosexual y las monoparentales, desde esa mirada, son consideradas “familias incompletas”, familias “de segunda” y, por tanto, con menos derechos.

- **Interseccionalidad: Múltiples discriminaciones**

Es un error abordar las discriminaciones que sufren las familias monoparentales desde una visión monofocal que solo tenga en cuenta, de forma aislada, la desigualdad de género o el estado civil.

*El estigma sobre las familias monoparentales se agrava y amplifica en la medida en la que a la etiqueta de “madre soltera” se suman los prejuicios y estereotipos que existen sobre las mujeres del pueblo gitano, las que forman parte del colectivo LGTBI+, las migrantes, las que están en situación irregular, aquellas que son parte de la cultura musulmana, las mujeres racializadas o las mujeres con discapacidad poniendo en entredicho su capacidad para engendrar, alumbrar y cuidar a su hijo/a en igualdad de condiciones que una mujer que no tenga esta condición de discapacidad.*

Sobre las familias **monoparentales por viudedad**, un modelo de familia que existe desde siempre, que continúa invisibilizado y sobre el que pesan aún estereotipos negativos: -viudas negras malvadas y despechadas; viudas alegres, sexualizadas y cosificada; viudas sin voz, ancianas, vestidas de negro... No se nos representa en la playa disfrutando de la familia y retomando la vida con nuestros hijos e hijas.

***Las madres monoparentales no son solo esos dos polos (por elección o por una situación sobrevenida), sino que a ellas también les atraviesan otros factores que las políticas públicas han de integrar.***



Los estereotipos y clichés sobre lo que significa ser una “buena madre” que permea todavía sobre las familias monomarentales, se agravan y desplazan hacia las mujeres más vulnerables. Esto se traduce en un trato injusto, basado en prejuicios y creencias erróneas que interactúan y dan lugar a multitud de prácticas, no solamente sociales sino principalmente institucionales.

Las más preocupantes tiene lugar en materia migratoria o en las actuaciones de los Servicios Sociales cuando suspenden o retiran la patria potestad a mujeres que tienen un vínculo con sus hijas e hijos, pero son pobres, viven en condiciones de precariedad, pertenecen a la etnia gitana, son víctimas de desahucios de sus casas, están en situación administrativa irregular, han perdido el trabajo y no pueden pagar sus deudas o tienen la condición de persona con discapacidad...

Es necesario supervisar si en la toma de estas decisiones se está limitando a las mujeres el acceso a su derecho a ser madres y formar su familia a consecuencia de estereotipos y prejuicios muy arraigados en la sociedad. En la apuesta para defender la diversidad familiar, hay que dar cabida a todos los debates y atender todas las voces de las madres que crían a sus hijos e hijas en solitario. ***La lucha debe ser común, pero la mirada debe ser interseccional.***

Por otro lado, los estereotipos y prejuicios afectan también a las familias monoparentales encabezadas por un hombre, con mayores dificultades en el acceso a los procesos de adopción o teniendo que demostrar su capacidad para cuidar tras el fallecimiento de su pareja. Todo ello como resultado de una opción personal que se aleja del modelo tradicional de familia.

- **Sobre la posibilidad del fraude**

Es curioso como cuando se habla de monoparentalidad viene a la cabeza la posibilidad del fraude y tenemos que preguntarnos el por qué.

Tenemos que desmontar en nuestras cabezas esa idea tan asentada que hace que las madres solas estén siempre bajo sospecha, tenemos que darnos cuenta de que esto responde a un estereotipo, un “cliché” derivado del estigma social de la “madre soltera” de la dictadura franquista, que no está tan lejos en el tiempo, porque hasta 1985 se mantiene abierto el Patronato de protección de la Mujer.

### 3.- POBREZA Y EXCLUSIÓN

- **La mitad de los hogares monoparentales españoles vive en una situación de riesgo de pobreza y exclusión social.**

Los datos de pobreza y exclusión social en las familias monoparentales son preocupantes y abrumadores. En 2019, según los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida, la tasa de pobreza relativa se duplica (41,1%) en las familias monoparentales en relación con la que experimentan el resto de las familias (20,7%) y el riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE) para estos hogares es de 46,8%, veinte puntos porcentuales más que en el resto de las familias.

Estos datos se vienen repitiendo año tras año, y distintas entidades como Save The Children, Intermon Oxfam o el Observatorio Social “LaCaixa” también lo vienen poniendo de manifiesto.

Con relación al empleo, según el Informe “Monomarentalidad y Empleo”, de Fundación Adecco (2019) el 37% de las mujeres al frente de una familia monoparental se encuentra desempleada, mientras que un 14% afirma tener algún tipo de ocupación sin contrato.

Tal y como recogemos desde la Federación de Asociaciones de Madres Solteras (FAMS) en nuestro informe “Madres y Punto. La realidad invisible de la monoparentalidad en España”, se necesita un cambio de perspectiva en el enfoque de las políticas públicas relacionadas con familia, infancia y mujer y se propone un marco teórico para abordar desde las políticas la realidad monoparental y romper con el estigma que la asocia sistemáticamente con pobreza. El informe arroja conclusiones abrumadoras, pues, aún en situación de empleo, el 70% de las madres que encabezan familias monoparentales afirman que su salario no les permite cubrir su gasto familiar y el 61% que han tenido problemas económicos que les han hecho tener que reducir gastos, en los últimos 12 meses, en lo relativo a la vivienda.

El último informe “Monomarentalidad y Empleo”, de Fundación Adecco (2020) emitido en el contexto de la crisis COVID19, señala que el 24% de las familias monoparentales afirma que la crisis económica de la COVID-19 ha afectado a la cobertura de sus necesidades básicas, y el 80% ha visto empeorar su situación laboral y económica con la pandemia. Además, eleva el dato de madres que afirman dificultades para llegar a final de mes a un 79% del total de las mujeres encuestadas. Este dato sigue siendo muy elevado, aunque se obtenga referido exclusivamente a las madres que tienen empleo, un 60 %, lo que muestra el empobrecimiento real de nuestras familias únicamente por el modelo familiar.

La Comisión Europea pone de manifiesto que el riesgo de pobreza en la infancia española es uno de los más elevados de la Unión Europea (31,1% en 2017). Esto ya es un indicador de la necesidad de hacer algún cambio, porque, además, en las familias monoparentales, *este riesgo se dispara por encima del 40%.*

No tenemos que olvidar, a aquellas mujeres que tienen la condición de discapacidad o dependencia, o que son sus hijos/as los que están en esta situación (o ambas partes); si tenemos en cuenta este factor a la hora de legislar y establecer acciones positivas,



contribuiremos entonces a intervenir socialmente aplicando el principio de Igualdad de Oportunidades ya que ofreceremos espacios y recursos accesibles a toda la población, independiente del modelo de familia al que pertenezca.

Este hecho supondría un mayor acceso de este segmento de población (las PCD) a recursos educativos, laborales, de vivienda, socio sanitarios, culturales y de ocio, institucionales, etc. en igualdad de condiciones que el resto de la población.

- **Las familias monoparentales NO SON POBRES, están EMPOBRECIDAS, que es diferente.**

Y lo están porque no existen políticas públicas que contemplen su realidad, lo que las coloca en una situación de gran vulnerabilidad. Es la falta de reconocimiento legal y de una regulación estatal e integral lo que expone a las familias monoparentales, especialmente a las encabezadas por mujeres (ocho de cada diez), a situaciones de exclusión social y pobreza.

Sin embargo, existe el riesgo de no ver más allá de esas cifras y pretender atender la urgencia de la situación sin comprender que la respuesta pública ha de dotar a la realidad monoparental de normatividad, normalidad e igualdad si realmente quiere luchar contra la exclusión que sufre. En consecuencia, además de medidas de emergencia, se necesitan políticas públicas integrales de reconocimiento, protección y corresponsabilidad que tengan un impacto estatal para todas las familias, en su diversidad y en un plano de igualdad de oportunidades.

Negar este tratamiento normativo condena a la dependencia asistencial para paliar, que no resolver, las situaciones de precariedad y riesgo de exclusión social que sufren. Situaciones que se amplifican y agravan a consecuencia de las prácticas discriminatorias hacia estas familias fruto del estigma que se arrastra legal y socialmente desde el franquismo en cuál es el modelo de familia válido: **el biparental unido por un vínculo matrimonial.**

*Si no existen políticas integrales que palien las discriminaciones existentes, que posibiliten la corresponsabilidad real y que contrarresten este sistema de precariedad, las familias monoparentales seguirán siendo sancionadas, condenadas a la pobreza y la exclusión y teniendo que ser “rescatadas” con medidas de urgencia social. Y no es eso lo que se necesita. **No necesitamos caridad, necesitamos justicia social.***

**LOS ESTADOS DEMOCRÁTICOS DEBEN GARANTIZAR LA PROTECCIÓN DE LA INFANCIA Y HAN DE HACERLO DESDE POLÍTICAS PÚBLICAS INTEGRALES Y NO DESDE EL “ASISTENCIALISMO”**

#### **4.- NUESTRA REIVINDICACIÓN PRINCIPAL: LEY ESTATAL DE FAMILIAS MONOPARENTALES**

Entendemos apremiante el desarrollo de una Ley estatal de familias monoparentales o en su defecto un marco legal igualmente protector, que iguale el trato y la protección de estas familias en todo el territorio nacional, que considere de manera integral y específica sus características, necesidades y demandas actuales, introduciendo medidas concretas de carácter transversal con perspectiva de infancia y de género en distintos ámbitos.

- **Falta definición estatal de familia monoparental**

No existe una única definición institucional aplicable a todo el territorio sobre qué es una familia monoparental en España. A pesar del uso generalizado del concepto de *monoparentalidad* hay falta de acuerdo y consenso en lo que respecta a su alcance.

A falta de una definición unívoca de ámbito estatal, y en un plano estrictamente jurídico a efectos de políticas públicas, en cada ámbito de actuación se va decidiendo el alcance del concepto y delimitando las personas destinatarias de las medidas, los beneficios, las prestaciones o la atención en función del objeto que persigue la norma en cada caso generándose situaciones discriminatorias entre las propias familias encabezadas por un único progenitor, tanto dentro de una misma comunidad autónoma como entre estas.

A modo de ejemplo *la definición en la última Guía de Ayudas Sociales y Servicios para las Familias (2019)*, que publica anualmente el Gobierno de España, contiene una definición de familia monoparental que va asociada no a la idea de diversidad familiar sino a su identificación como un colectivo con necesidades especiales: *“Las familias monoparentales son aquellas que están integradas por una persona adulta sola con uno o más hijos a cargo. La situación de monoparentalidad puede derivarse de realidades muy diferentes, como son el fallecimiento del otro progenitor, la ruptura conyugal o de pareja y también tiene que ver en muchos casos con una elección individual, la decisión de asumir una maternidad o paternidad al margen de cualquier convivencia estable.”*

*Se trata de una definición tan amplia que es inoperativa cuando las familias tienen que acceder a las ayudas, prestaciones o deducciones estatales que les corresponderían, se encuentran que, en el mejor de los casos, se reconoce como familia monoparental a unas situaciones de monoparentalidad y no a otras, o tienen acceso a sus derechos -dentro de una misma comunidad autónoma- en un ámbito de actuación, pero no en otro. O directamente no tienen acceso a las ayudas al limitarse estas a las unidades de convivencia y no a las unidades familiares.*

Ni siquiera *la Estrategia Nacional de Prevención y Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social 2019-2023*, desarrolla una definición de familia monoparental a pesar de incorporar este modelo familiar como un grupo especialmente destinatario de las políticas allí contenidas, debido a su “especial vulnerabilidad”. Como recuerda EAPN, en su Estudio sobre las familias

monoparentales perceptoras de rentas mínimas, la Fundación de Familias Monoparentales Isadora Duncan ya señaló que *“la falta de definición legislativa de las familias monoparentales es el resultado histórico de una discriminación ideológica”*.

- **Qué entendemos por familia monoparental**

La Federación de Asociaciones de Madres Solteras (FAMS) a través de la Red Estatal de Entidades de Familias Monoparentales ha consensuado la siguiente definición de familia monoparental:

*“Las familias monoparentales son aquellas en las cuales solo hay una persona progenitora, sea cual sea la razón: porque es así en el origen, por defunción o desaparición, o por pérdida o no ejercicio de la patria potestad de una de las dos personas progenitoras.*

*Señalar que tenemos unidades familiares en situación de monoparentalidad que deben quedar incluidas en la regulación, entre aquellas en las que hay hijas/os con dos personas, pero con las situaciones siguientes: la guarda y custodia es exclusiva de una persona progenitora que en la práctica asume las obligaciones parentales en solitario; la progenitora ha sido víctima de violencia de género por parte del progenitor/a extendida a situaciones de violencia económica o hay una ausencia temporal forzada de una de las dos personas progenitoras (encarcelamiento, migración, etc).*

Además, consideramos que las familias monoparentales, atendiendo a la graduación de sus necesidades, deben clasificarse en las siguientes categorías:

Especial:

- Las familias monoparentales con dos o más hijos y/o hijas.
- Aquellas en las que o bien la persona progenitora, o bien un hijo o hija sea persona discapacitada o esté incapacitada para trabajar.
- Aquellas con un hijo o hija y con dificultades económicas.

General:

- Las familias monoparentales que no se encuentren en las situaciones descritas en el apartado anterior.

Nos remitimos en este apartado a las reflexiones y recomendaciones recogidas en el Estudio elaborado desde FAMS para el Instituto de las Mujeres ***Las Familias monoparentales en España (2021)*** al que se puede acceder desde el siguiente enlace.

[https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaEstudiosInvestigacion/docs/Estudios/Familias\\_monoparentales\\_en\\_Espana.pdf](https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaEstudiosInvestigacion/docs/Estudios/Familias_monoparentales_en_Espana.pdf)

En concreto a la Monografía nº 2 CONCEPTO Y MARCO LEGAL DE LAS FAMILIAS MONOPARENTALES EN ESPAÑA, y a sus apartados 6 RECONOCIMIENTO LEGAL DE LAS

## FAMILIA MONOPARENTALES y 7 ANÁLISIS CRÍTICO DE LA NORMATIVA AUTONÓMICA: VULNERACIÓN DE DERECHOS.

En este trabajo se comparan las distintas definiciones establecidas en las normativas autonómicas, se establecen premisas de una definición con un enfoque de derechos, se cuestionan muchos de los requisitos establecidos actualmente por las normativas autonómicas (no convivencia, acreditación, residencia y otros) y se indican distintos aspectos que deben considerarse atendiendo a la diversidad existente dentro de la monoparentalidad:

*“En consecuencia, es necesario subrayar que la regulación estatal debe regirse por una lógica de los derechos humanos, tanto de las mujeres como de la infancia y de la adolescencia, poniendo especial atención en no dejar fuera a aquellas familias en las que circunstancias personales y sociales pueden conducir a situaciones de exclusión. La inclusión de la monoparentalidad en las políticas públicas y en las respuestas sociales, supone romper con el enfoque que la vincula a situaciones de exclusión, así como reforzar la lucha contra la discriminación múltiple interseccional”.*

*Se propone la creación de **una comisión de valoración** que pueda estar integrada por equipos de servicios sociales públicos y entidades sociales o asociaciones que estén acreditadas como entidades de atención social y/o de utilidad pública, para que puedan emitir informes sociales que sirvan a la hora de acreditar la situación de monoparentalidad a familias que tienen reconocida la custodia exclusiva y en las que además, en la práctica, el cuidado y la economía están recayendo en un solo progenitor por un amplio abanico de motivos, para que puedan acceder a las distintas ayudas y no dejar fuera a muchas mujeres que de otro modo no podrían acreditar su situación siempre que se pueda justificar que asumen en solitario la responsabilidad, dado que el otro progenitor está ausente y/o no asume las responsabilidades de cuidado, económicas y/o de manutención.*

- **Inequidad entre CCAA en función de que exista (o no) un reconocimiento legal**

**En estos tiempos donde las familias residimos en función del lugar de nuestro puesto de trabajo, o nos mudamos en busca de nuevas oportunidades, asistimos a diversos cambios de residencia que pueden darse entre unas comunidades autónomas u otras lo que conlleva para nuestras familias cambios de derechos en función de donde residamos cuando en realidad nuestra dinámica sigue siendo la misma (cuidar en solitario).**

Existen distintas leyes, órdenes y decretos de ámbito autonómico y municipal que componen una realidad compleja y poliédrica que comprende una situación muy dispar e irregular que dejan en evidencia el trato desigual que tiene este modelo familiar.

En la actualidad son **solo seis de las 17 comunidades autónomas** las que cuentan con una norma que contiene una definición legal con efectos administrativos de familia monoparental y reconocen ciertos derechos frente a las instituciones públicas de dar respuesta a las necesidades sociales de estas familias. Estas normas son:

- **Baleares:** el Decreto 28/2020, de 21 de septiembre, de principios generales de los procedimientos de reconocimiento de la condición de familia monoparental y de la condición de familia numerosa.
- **Aragón:** La Orden CDS/384/2019 por la que se regulan los requisitos para la calificación de familia monoparental y el procedimiento de reconocimiento y expedición del Título de Familia Monoparental; Cantabria: el Decreto 26/2019, de 14 de marzo, por el que se regula el reconocimiento de la condición de Familia Monoparental.
- **Comunidad Foral de Navarra:** la Ley Foral 5/2019, para la acreditación de las familias monoparentales.
- **Comunidad Valenciana:** el Decreto 19/2018, de 9 de marzo, por el que se regula el reconocimiento de la condición de familia monoparental.
- **Cataluña:** Decreto 151/2009, de 29 de septiembre, de desarrollo parcial de la Ley 18/2003, de 4 de julio, de apoyo a las familias y el Decreto 139/2010 sobre beneficios para las familias monoparentales y las familias numerosas en el precio del transporte público de viajeros por carretera y ferrocarril, respectivamente.
- **Cantabria:** Decreto 26/2019, de 14 de marzo, por el que se regula el reconocimiento de la condición de Familia Monoparental en la Comunidad Autónoma de Cantabria.
- **Galicia:** acreditación. Ley 3/2011, de 30 de junio, de apoyo a la familia y a la convivencia de Galicia.
- **Castilla y León:** Ley 1/2007, de 7 de marzo, de Medidas de Apoyo a las Familias de la Comunidad de Castilla y León. (A falta del desarrollo de la definición, acreditación, medidas de protección y reconocimiento, sí incluye mención a la necesidad de protección).
- En el año 2020, distintas CCAA han expresado su intención de aprobar normativas similares y han redactado un borrador de texto. Estas son: Región de Murcia, Comunidad de Madrid, Castilla y León y La Rioja.

En algunos casos, se han generado iniciativas legales que apoyan bien a través de leyes no relacionadas directamente con la familia o bien desde iniciativas municipales.

- **ANDALUCÍA:** 10-18/PNLP-000036, Proposición no de ley relativa a apoyo y protección a las familias monoparentales (Aprobada por el Pleno del Parlamento el 26 de abril de 2018); Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; y mociones municipales de apoyo y protección a las familias monoparentales: Sevilla y Huelva.

Al analizar las diferentes definiciones de las distintas normativas específicas vigentes, se observa como éstas presentan diferencias sustanciales entre sí aunque cuentan con elementos coincidentes en su raíz pero que se desarrollan de manera dispar. *El único elemento coincidente en todas las definiciones es que la familia monoparental está compuesta por un único progenitor o por persona que tenga la tutela, sea adoptante o ejerza la autoridad familiar.*

Tras analizar los contenidos se detecta una *ausencia de enfoque de derechos*, especialmente ausente la lógica de los derechos de las niñas, niños y adolescentes y, en concreto, *el derecho a tener una familia sin ser discriminada por su modelo de familia*.

*Para que una normativa de estas características parta del enfoque de derechos sería necesario cambiar la técnica de redacción legislativa de estas normas*. Con la actual pudiera parecer que estamos ante la concesión de una licencia administrativa y no ante el reconocimiento de una realidad familiar (competencia estatal por otra parte).

Desde una lógica de derechos es imprescindible revisar la redacción y foco del Objeto del Decreto/Orden/Ley/Articulado (autonómica o estatal). Desde ese enfoque de derechos regular el reconocimiento legal de estas familias es proteger varios bienes jurídicos:

- el interés superior del menor,
- la no discriminación
- la igualdad de trato, tanto a las/os hijas/os de las familias monoparentales, como a sus progenitores.
- La igualdad de oportunidades

Pasamos a analizar las CCAA que tienen normativa específica de reconocimiento de familias monoparentales, aquellas que definen la familia monoparentalidad en sus normas de apoyo a las familias, aquellas que hacen menciones transversales de las familias monoparentales en leyes de protección a la infancia y adolescencia o normas relativas a la igualdad de género reflejándolo en el siguiente cuadro resumen:

**Cuadro resumen: CONSIDERACIÓN DE LA MONOPARENTALIDAD EN LAS CCAA**

*Elaborado por el Área de Estudios de FAMS*

	Norma específica de reconocimiento de las familias monoparentales	Ley de Familia(s): Hay definición de familia monoparental	Menciones transversales en normas de Protección Infancia	Menciones transversales en normas igualdad de género
Andalucía				
Aragón				
Principado Asturias				
Illes Balears				
Canarias				
Cantabria				
Castilla y León				

	Norma específica de reconocimiento de las familias monoparentales	Ley de Familia(s): Hay definición de familia monoparental	Menciones transversales en normas de Protección Infancia	Menciones transversales en normas igualdad de género
Castilla-La Mancha				
Cataluña				
Comunitat Valenciana				
Extremadura				
Galicia				
Comunidad de Madrid				
Región de Murcia				
C. Foral de Navarra				
País Vasco				
La Rioja				

Por todo ello reivindicamos una LEY ESTATAL DE FAMILIAS MONOPARENTALES que termine con estas discriminaciones por razón de autonomía. **No es de justicia, ni es democrático que los derechos dependan de la comunidad de residencia.**

Por otro lado, no reivindicamos una ley vacía, reivindicamos una ley con un marco protector. Entendemos que la regulación de nuestras familias debe considerar los siguientes aspectos:

- Definición.
- Procedimiento de acreditación- Carnet y Registro. Reivindicamos la necesidad de un carnet/ título que nos identifique como familias monoparentales ante organismos oficiales, centros educativos o empresas, similar al que actualmente tienen las familias numerosas: expedido por las Comunidades Autónomas, si bien proponemos que tenga validez en todo el territorio del Estado.
- Marco mínimo de protección y ayuda desde el primer hijo, equiparable al de las familias numerosas, como hemos justificado anteriormente.
- Políticas específicas en las siguientes áreas: empleo, conciliación, vivienda, salud, educación, protección social, criterios de acceso a ayudas y prestaciones, fiscalidad.
- Reformas horizontales en las normativas que procedan y que a día de hoy nos discriminan: permisos laborales y prestaciones, IRPF, Ley de Haciendas Locales, en su caso, ley de familias numerosas (todas las monoparentales de 2 hijos/as), acceso a



técnicas de reproducción asistida en la sanidad pública, así como a los procesos de adopción en igualdad de condiciones que las parejas, etc.

En los siguientes apartados se argumentan discriminaciones detectadas hasta la fecha, así como nuestras reivindicaciones en cada ámbito.

**UN MARCO LEGISLATIVO INTEGRAL Y ESTATAL ACABARÍA CON LAS DISCRIMINACIONES QUE, A DÍA DE HOY, EXISTEN EN LAS FAMILIAS MONOPARENTALES EN FUNCIÓN DE SU COMUNIDAD**

## **5.- CRISIS DE LOS CUIDADOS, CORRESPONSABILIDAD Y UNA ECONOMÍA AL SERVICIO DE LA VIDA**

La crisis de la covid-19 ha puesto de manifiesto algo que ya estaba ahí, pero que ahora se ha hecho sangrante: las deficiencias de un sistema que valora la economía por encima de la vida. Pero **la ECONOMÍA DEBE ESTAR AL SERVICIO DE LA VIDA y no al revés**. Las sociedades democráticas tienen que comenzar a legislar poniendo la vida en el centro. Son los cuidados los que sostienen la vida. Las familias monoparentales han sido doblemente afectadas por esta crisis, sin corresponsabilidad, la estructura social es insostenible.

**Las políticas de conciliación que implican reducción de ingresos, son inviables para una familia monoparental sin perder de vista, además, aquellas que tienen a cargo menores dependientes.**

La protección social de las niñas y niños no puede estar en manos de las familias, hay que asegurar que todos tengan garantizados todos sus derechos y eso implica inversión. Es obligación de los poderes públicos el asegurar que las familias, todas, tengan que estar protegidas. **España es de los países que menos invierten en la protección de la familia.**

**CORRESPONSABILIDAD implica asumir que los cuidados son responsabilidad de todxs:** de las familias (hombres y mujeres), de las empresas y de los estados. La conciliación es una palabra vacía, algo que hasta ahora parecía sólo cosa de mujeres, lo que necesitamos las familias y la sociedad es corresponsabilidad.

Todas las personas hemos tenido que ser cuidadas y tendremos que volver a serlo en algunos momentos de nuestra vida.

- **Una sociedad que deja sola a las madres y a la infancia es, literalmente, una sociedad sin futuro.**

Hay quienes creen que esto es un gasto para las arcas de los estados. **Nosotras creemos, sin embargo, que es una INVERSIÓN**. Es preciso invertir en nuestro futuro: en los niños y niñas y en quienes les cuidan y en esto las monoparentales tenemos mucho que aportar.

Además, la situación de emergencia sanitaria y de salud pública provocada por la COVID19 es, sin duda, la crisis más grave de nuestra historia reciente debido a los efectos que esta pandemia está teniendo sobre la salud, la economía y la vida de toda la población, pero especialmente entre los sectores más vulnerables, y en concreto, en las familias monoparentales.

**Durante el confinamiento y el cierre de centros educativos y residenciales, las FM con personas con discapacidad a cargo se han visto mayormente afectadas dentro del colectivo ya que han tenido que cuidar en sus hogares y a veces sin conocimientos, de sus familiares dependientes o incrementar su gasto para costear horas de cuidados especializados en el domicilio. La salud mental de todos los componentes de la familia y la calidad de vida ha**

**empeorado desgraciadamente ante la escasez de recursos de apoyo de todo tipo a nuestras familias.**

La ausencia de un reconocimiento legal de este modelo de unidad familiar, la demanda histórica que se viene haciendo desde entidades como la FAMS, *las ha colocado en un limbo administrativo en relación con las medidas urgentes y excepcionales que se aprobaron durante el estado de alarma y ante aquellas que se han ido poniendo en marcha como el Ingreso Mínimo Vital o la Ley del Teletrabajo*, que solo afectará a una mínima parte de las familias monoparentales, al 8,5%, según datos de la EPA de antes de la pandemia.

*A pesar de existir unanimidad respecto al hecho de que las familias monoparentales se han visto duramente golpeadas por esta crisis sanitaria, siguen sin adoptarse medidas específicas para ellas.*

No tienen posibilidad de repartir las tareas en el hogar y no tienen opción de acogerse a las medidas de conciliación (cuando trabajan con contrato laboral) sin que se vean mermados sus ingresos y se pongan en el centro las consideraciones éticas, la igualdad de trato y los derechos humanos.

*Las medidas de conciliación familiar dirigidas a reducir el tiempo de trabajo no son accesibles para las familias monoparentales cuando en estos hogares sólo entra un salario y no hay con quien compartir cuidados.*

Este hecho hace que muchas de estas madres (recordemos que el 81% de las familias monoparentales son en realidad monomarentales, es decir, están encabezadas por mujeres) se estén viendo obligadas a retirarse del mercado laboral, a renunciar a sus carreras profesionales y en casos más extremos, a no poder salir a buscar un trabajo cuando se está en situación de desempleo. Trabajar y cuidar, conservar empleo y sueldo, siempre ha sido un juego de malabares para las familias monoparentales, pero con la crisis de la COVID19 la situación se ha complicado.

*Muchas mujeres han tenido que dejar su empleo o lo han perdido y han optado por el cuidado de sus hijos porque no ha habido más recursos.*

- **En la tarea de afrontamiento de esta crisis y reconstrucción, para las familias monoparentales deben replantearse:**

Las medidas de conciliación, ofreciendo flexibilidad suficiente para hacer frente a las responsabilidades familiares sin que ello implique una merma de los ingresos; la dignificación y remuneración de los trabajos de cuidado para ofrecer servicios de calidad desde lo público; y la corresponsabilidad social. Como dice el documento *“Distancia social y Derecho+ al cuidado”* de FOESSA: *“necesitamos construir un modelo articulado donde lo público, lo privado y lo comunitario se vayan tejiendo para promover una responsabilidad compartida que prevalezca sobre un planteamiento de individualización”*.

*Es inevitable asumir que es urgente un cambio de modelo. Las políticas públicas deben dirigirse a lograr la corresponsabilidad social en el cuidado, tanto en el espacio privado como en el público, pasando por la comunidad y las redes vecinales. Se tiene que asumir que la tarea de*

*cuidados, de crianza, no es solo de las mujeres ni es exclusiva de las familias, sino que la reproducción social es tarea común de la sociedad.*

- ✓ Desde el análisis que hace FAMS consideran necesario *configurar una política de conciliación expresamente dirigida a las familias monoparentales considerando especialmente a aquellas donde exista alguna persona en situación de discapacidad o dependencia*, que cuente con recursos básicos de tiempo, servicios y prestaciones económicas en las que:
  - se apruebe un permiso retribuido al 100% para poder reducir la jornada sin pérdida de salario;
  - se establezcan espacios y servicios públicos de cuidado con garantías sanitarias, en los que las familias monoparentales tengan prioridad en el acceso, así como precios bonificados;
  - se generen medidas de corresponsabilidad compartida desde lo público, como acceso prioritario y bonificado a campamentos vacacionales.
  - se establezcan medidas de apoyo domiciliario para los cuidados, tanto en servicios de ayuda a domicilio como mediante ayudas económicas; económicas **y contemplando la posibilidad de demandar cuidados domiciliarios especializados según el tipo de discapacidad y grado de la persona afectada.**
  - se establezca la opción del teletrabajo durante el mayor tiempo posible de manera compatible al resto de medidas, entendiendo el teletrabajo como forma de trabajo y no como solución de cuidado;
  - se generalicen las medidas de flexibilidad horaria de la jornada laboral para las familias monoparentales;
  - se agilicen los trámites para garantizar las prestaciones básicas dirigidas a las familias monoparentales, reduciendo los plazos para su concesión;
  - se garanticen respuestas habitacionales seguras, **accesibles** y dignas a aquellas familias monoparentales con problemas de alojamiento y se respeten los derechos de la infancia y la adolescencia y el interés superior del menor de permanecer bajo el cuidado de sus madres;
  - se ofrezcan soluciones ante la imposibilidad o los retrasos en los pagos de los alquileres, las hipotecas y los suministros de las familias monoparentales con ingresos insuficientes, incluyendo la opción de suspender el pago de estos.
  - medidas que garanticen el acceso al mercado laboral y a la promoción económica y social, siempre teniendo en cuenta la especificidad propia de las familias monoparentales **y de la mujer con discapacidad por presentar ésta mayores dificultades de inserción socio laboral y discriminaciones múltiples asociadas a su condición de mujer, madre trabajadora y mujer con discapacidad.**

- se ofrezca información accesible y comprensible sobre los derechos de estas familias, sobre la disponibilidad de ayudas y prestaciones, o sobre la manera de actuar ante casos de despidos o ante situaciones laborales de precariedad;
- **Ruralidad.** Que se le dé una **consideración especial al lugar de residencia de las familias monoparentales**, porque, por ejemplo, el acceso a servicios de conciliación es muy diferente si vives en Madrid o en una gran ciudad (donde en realidad el problema se limita al coste que supone acceder a dichos servicios para nuestras familias), que si vives en un pueblo de menos de 5000 habitantes, donde dichos servicios sencillamente no los proporcionan las administraciones públicas ni tampoco empresas privadas al no ser rentables.
- Muchas políticas se diseñan pensando en las necesidades que se tienen en una ciudad para la crianza de los hijos/as, pero no se tiene en cuenta a quienes residen en pequeñas poblaciones. **la "invisibilidad" es doble, por el hecho de ser monoparentales, y por el hecho de ser "rurales"**.
- Equiparar el permiso laboral de 2 días por defunción de tu pareja al de 15 días por matrimonio. Es de una crueldad sin límites que al morir tu pareja y entrar a ser monoparental te den solo dos días y si necesitas más para organizar tu nuevo modelo familiar tengas que ir al médico y solicitar una baja. como no hay bajas por duelo (proceso natura saludable que has de procesar) la baja te la dan falsificando la realidad y poniendo depresión o ansiedad. No se puede ni se debe confundir duelo con depresión, pero sí deberían darnos al menos 15 días para organizar la nueva vida familiar.

**LA COVID-19 PUEDE SER UNA GRAN OPORTUNIDAD PARA DAR UN GIRO HACIA UNA SOCIEDAD MÁS JUSTA Y SOSTENIBLE. NO SE TRATA DE DAR LA ESPALDA A LA ECONOMÍA, AL CONTRARIO, SE TRATA DE PONER LA ECONOMÍA AL SERVICIO DE LA VIDA.**

## **6.- DIFICULTAD O IMPOSIBILIDAD DE ACCEDER A LAS AYUDAS DE VIVIENDA PÚBLICA**

El Plan Estatal de Viviendas 2018-2021 hace referencia a la *unidad familiar monoparental con cargas familiares* al aludir a los sectores preferentes en las solicitudes de ayudas de acceso a la vivienda. Omite u olvida que esta unidad familiar no está definida a nivel estatal en ninguna ley, y, que, en el ámbito autonómico, solo está recogida de forma clara en ocho Comunidades Autónomas (aquellas que tienen una normativa específica de familias monoparentales o las define explícitamente en la ley).

Tampoco el Plan contempla ninguna definición de *familia monoparental*, y esto da pie a un amplio abanico de situaciones de inseguridad jurídica al confundirse e intercambiarse, en su desarrollo autonómico, conceptos clave como el de *unidad familia monoparental* como el de *unidad de convivencia* que dejan fuera a las familias monoparentales, especialmente aquellas que comparten vivienda (normalmente por necesidad) con familiares.

- **Es importante diferenciar entre unidad familiar y unidad de convivencia.**

La *unidad de convivencia* es aquella que está formada por todas las personas que viven en el mismo domicilio unidas por vínculo matrimonial o que se hayan constituido como pareja de hecho, y sus familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad (hermanos, abuelos, nietos...), adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar. Sin embargo, una unidad familiar monoparental estaría compuesta solo por la persona progenitora y los hijos e hijas que están a su cargo y conviven con ella. A la hora de hacer cálculos de ingresos en cada uno de estos tipos de unidades no es lo mismo contabilizar a todos los que convive en el mismo hogar que a todos los que forman parte de la familia. Cuando la persona (cabeza de la familia monoparental) pide una ayuda, prestación o deducción es importante diferenciar si son todos los convivientes los que deben cumplir con los criterios o solo los miembros de la unidad familiar. Además, puede haber unidades de convivencia sin lazos familiares entre los miembros de un hogar.

Recordamos el art. 47 de la Constitución Española "Todos los españoles tienen derecho a disfrutar de una vivienda digna y adecuada. Los poderes públicos promoverán las condiciones necesarias y establecerán las normas pertinentes para hacer efectivo este derecho, ...".

### **Reivindicaciones en materia de vivienda**

- Revisión de los criterios de acceso para evitar la penalización a las familias monoparentales que conviven con otras familias o personas.
- Consideración de las familias monoparentales como beneficiarias directas de las ayudas a la vivienda, independientemente de si éstas conforman por sí mismas una unidad de convivencia o no. Existen familias monoparentales que por falta de recursos se ven obligadas a compartir vivienda, viéndose perjudicadas en muchos casos por este motivo, sin poder acceder a la ayuda.

- Incremento del límite de ingresos computables para el acceso a viviendas protegidas.
- Adjudicación de viviendas protegidas, estableciendo una superior puntuación en los baremos aplicables o, en su caso, un cupo reservado de viviendas en las promociones públicas.
- Acceso preferente a préstamos cualificados concedidos por entidades de crédito públicas o privadas concertadas para la promoción y adquisición de viviendas sujetas al régimen de actuaciones protegibles.
- Establecimiento de condiciones especiales a la subsidiación de préstamos cualificados, otorgamiento de subvenciones y demás ayudas económicas directas de carácter especial previstas para la promoción y adquisición de viviendas sujetas al régimen de actuaciones protegibles.
- Facilitar el cambio a otra vivienda protegida de mayor superficie cuando se produzca una ampliación del número de miembros de la familia.
- Facilitar la adaptación de la actual vivienda o el cambio a otra vivienda protegida que cumpla las condiciones de accesibilidad adecuadas a la discapacidad sobrevenida que afecte a un miembro de la familia cuando la actual no las reúna.
- *Facilitar el disfrute de una vivienda digna y adecuada a las personas con discapacidad, en régimen de alquiler o de cesión en uso con renta o precio limitado, mediante el fomento de conjuntos residenciales con instalaciones y servicios comunes adaptados.*

Demandamos entonces que dentro de este objetivo se tengan en cuenta cuando esa persona con discapacidad forma parte de una familia monoparental, disponiendo así de una vivienda en alquiler o cedida a un precio limitado, ya que nuestras familias como ya venimos detallando solamente cuentan con una sola fuente de ingresos y los gastos son mayores cuando existe la condición de discapacidad (gastos médicos, farmacéuticos, de terapia, cuidados especializados, transportes especiales, materiales de apoyo, etc...).

- Protección de los/as menores frente a desahucios.



## **7.- DISCRIMINACIÓN POR INDIFERENCIACIÓN DENTRO DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL**

A raíz de la ausencia de una definición estatal y, en consecuencia, una falta de reconocimiento legal de *familia monoparental*, se dan distintas prácticas discriminatorias a esta unidad familiar respecto al modelo de familia tradicional (la biparental con vínculo matrimonial).

*En su conjunto, las familias monoparentales son discriminadas al no estar contempladas o bien al estar contempladas de manera parcial, en los criterios de las prestaciones, las desgravaciones y las ayudas a la diversidad familiar.*

### **Algunos ejemplos:**

- **Cuando se otorga protección específica a una tipología de familias monoparental sin añadir ningún otro requisito y en cambio a otra tipología se lo añade:** A la de viudedad, siempre y cuando haya habido en la pareja un vínculo matrimonial. En consecuencia, deja fuera a muchas familias monoparentales por viudedad sin vínculo matrimonial, al imponer a éstas ciertos requisitos.

Se debe garantizar la igualdad y la equiparación real y completa en la pensión de viudedad de las parejas registradas en registro civil y las parejas registradas en registro oficial de parejas de hecho. Modificación del artículo 221 de la Ley General de Seguridad Social y reparación a las personas discriminadas y castigadas injusta y arbitrariamente desde 2008 por este artículo que contraviene la constitución española, ley orgánica de igualdad y los tratados europeos de discriminación indirecta, entre otros, y que además convierte a los huérfanos en huérfanos de segunda categoría y los aboca a la exclusión social al feminizar la pobreza de sus madres, únicas progenitoras por fallecimiento del otro miembro de la pareja.

Hay que tener presente que la pensión de viudedad es de carácter contributivo no asistencial, y que con la ley actual (art. 221) la pueden cobrar parejas de hecho registradas y con un permanente y alto nivel de renta mientras que simultáneamente, la pierden otras con rentas mucho más bajas y precarias económica, social y profesionalmente. Al, injustificada y desproporcionadamente, vincular el derecho a percibirla a la mal llamada dependencia económica, ya que en realidad y tal como está redactada, solo depende del azar y de la ruleta rusa de si murió antes el miembro de la pareja que cobraba un céntimo más o menos que el miembro que queda vivo.

- **Cuando se establece 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.
- **Cuando se establecen requisitos de rentas** a la hora de solicitar subsidios de la Seguridad Social. Esto sucede, por ejemplo, entre otros supuestos, en los siguientes subsidios:

- el subsidio por agotamiento de la prestación contributiva con responsabilidades familiares,
- el subsidio por cotización insuficiente con responsabilidades familiares, o
- el subsidio extraordinario por desempleo.

En estos, se abandona la idea de *unidad familiar monoparental* para introducir el concepto de “*responsabilidades familiares*” de la persona solicitante. En este sentido, “*tener responsabilidades*” para los solicitantes en desempleo de estos subsidios (cuando encabecen familias monoparentales) significa que por un lado, los hijos e hijas a su cargo han de ser menores de 26 años –o de cualquier edad si tienen una discapacidad–, pero solo se entiende que están a su cargo cuando no tienen rentas propias que superen el 75% del SMI (es decir, que no ganen más de 712,50 € brutos al mes<sup>1</sup>) y la suma de todos los ingresos al dividirla por todos los miembros no supera los 712,50 € mensuales por cada uno. Requisito de rentas que se deben cumplir no solo en el momento de solicitar la ayuda o subsidio sino durante toda la duración de la ayuda. Cuando se condiciona la protección social de todo un modelo de familia únicamente a criterios de renta se está estigmatizando a una parte del colectivo monoparental y abandonando al resto. También está condicionada al límite de renta la prestación por nacimiento o adopción para familias monoparentales.

- **Cuando se establece el requisito de ser el único sustentador de la familia** a las madres (especialmente más jóvenes, e incluso adolescentes, separadas, en situaciones vulnerables que conviven con sus familias), es decir, se establece el criterio de unidad de convivencia monoparental que las impide que puedan acceder por no ser el único sustentador de la familia (entre otros):
  - al ingreso único de 1.000 € se exige no estar viviendo en exclusiva con su hijo/a, además del requisito de renta,
  - al incremento de la duración del subsidio por maternidad no contributivo en 14 días,
    - a la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, o
    - al Ingreso Mínimo Vital (aspecto que se abordará más tarde)
- **Cuando se establece como requisito el haber cotizado a la Seguridad Social.** Es el caso de la bonificación de las cuotas para contratar a un cuidador familiar a la familia monoparental se le exige ser familia numerosa y trabajar por cuenta propia o ajena fuera de casa o estar incapacitada para trabajar.
- **Cuando se computan las cuantías de la pensión por alimentos** fijada en la correspondiente resolución judicial como, por ejemplo, para calcular el límite de ingresos en el acceso a las prestaciones familiares por hijo o menor a cargo en régimen de acogimiento familiar permanente o guarda con fines de adopción, sin tener presente la casuística de situaciones en las que el cónyuge custodio incumple sus obligaciones, entre

<sup>1</sup> Valor vigente en el año 2020, el 75% de 950€ es 675€.

- estas aquellas en las que no se recibe la cuantía y no se puede acceder al Fondo de Pensiones por tener ingresos que superan los 807€.
- **Cuando se usa el modelo de familia biparental para diseñar las medidas de protección.** Además de 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, el mismo patrón de familia biparental que no tiene presente el interés superior del menor se usa para el permiso de lactancia que, en el caso de que los dos progenitores lo disfruten con la misma duración y régimen (2 horas diarias en total), podrá extenderse hasta que el bebé cumpla 12 meses mediante la prestación de corresponsabilidad con el cuidado del lactante, en vez de hasta los 9 meses que corresponde a las familias monoparentales que además sólo contarán con 1 hora diaria.
- **Cuando la documentación que se exige para demostrar la monoparentalidad se centra en una idea de familia monoparental estricta** que deja fuera otras situaciones que, en cambio, las regulaciones autonómicas sí reconocen como monoparentalidades (normativas de Aragón, Valencia, Cataluña, Navarra, Cantabria y Baleares). La documentación sería exigir el libro de familia en el que conste un solo progenitor/adoptante/ acogedor/tutor o, en el caso de que consten dos progenitores/adoptantes/acogedores/tutores, certificado de defunción de uno de ellos, o resolución judicial en la que se declare el abandono familiar de uno de ellos para acceder bien al Ingreso Mínimo Vital o bien a la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, entre otras.

### **Reivindicaciones en el ámbito de la Seguridad Social**

- Recuperación e incremento de las prestaciones por hijo a cargo.
- Incremento del límite de rentas para tener derecho a las asignaciones económicas por hijo a cargo. Incluida la *Prestación económica por nacimiento o adopción de hijo, en supuestos de familias numerosas, monoparentales y en los casos de madres con discapacidad.*
- Protección de la maternidad en familias sin cotización suficiente para el acceso a la prestación por nacimiento y cuidado: ampliación de la prestación no contributiva para familias monoparentales sin recursos que no hayan cotizado los mínimos exigidos.
- Igualar la duración de la *Prestación por nacimiento y cuidado* a la de las familias biparentales, sumando el tiempo que correspondería al segundo progenitor por inexistente, garantizando el mismo cuidado y protección a los/las menores.
- Garantizar la Prestación de corresponsabilidad por el cuidado del lactante para las familias monoparentales.

- Aplicación de la bonificación de que disfrutaban las familias numerosas por la contratación en el régimen de empleadas de hogar (45%) a todas las familias monomarentales. En estos momentos se reconoce este beneficio a las familias monomarentales que tienen la condición de numerosas de acuerdo con el art 2.3 de la Ley 40/2003. Es decir, a viudas y viudos con dos descendientes, pero no al resto de familias monomarentales con la discriminación que ello supone por razón de estado civil. Proponemos que se reconozca este beneficio a todas las familias monomarentales desde el primer hijo/a por sus mayores necesidades y su mayor gasto en conciliación. Aplicando además el mismo tratamiento a numerosas de régimen especial y a monomarentales que entendemos que deberían tener esta categoría, a partir de dos hijos/as o con los criterios recogidos en el presente documento.
- Ampliación del periodo de reserva del puesto de trabajo y de su consiguiente consideración como período de cotización efectiva en supuestos de excedencia por cuidado de hijos/as disfrutados por trabajadores madres o padres de familia monomarental.
- Tener en cuenta la dificultad añadida que supone para los progenitores de familias monomarentales 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.

## **8.- EL DERECHO DE LAS HIJAS E HIJOS DE FAMILIAS MONOPARENTALES AL MISMO TIEMPO DE CUIDADO SUMANDO LOS PERMISOS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD.**

Desde que en el año 2018 se presentara en el Congreso la proposición de Ley de Permisos Iguales e Intransferibles, desde la Asociación Madres Solteras por Elección (AMSPE) y desde FAMS se han promovido distintas campañas y acciones para poner el foco en el interés superior del menor, entendiendo que las criaturas de familias sostenidas por una única persona progenitora, quedan en desventaja frente a las de familias biparentales. Esto ya venía ocurriendo con la duración que el permiso de paternidad tenía en aquel momento, pero en este nuevo escenario de ampliación para la segunda persona progenitora, la discriminación se acentúa, quedando además estas madres en una peor situación desde el punto de vista del derecho a la conciliación y a la igualdad de género.

Con la entrada en vigor 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, **la discriminación que anunciábamos se materializa y, además, se amplifica por las siguientes circunstancias:**

- **En el caso de parto, adopción o acogimiento múltiple o discapacidad del menor**, las dos semanas de ampliación que ya se aplicaban antes de la entrada en vigor de esta norma, se reparten una a cada uno de los progenitores. Lo que trajo como consecuencia que las familias monoparentales perdiesen una semana en estos supuestos. Desde FAMS se puso en evidencia este hecho y la Seguridad Social emitió un criterio de gestión (16/2019 de 31/07/2019) por el que se corregía un criterio anterior (3/2019), señalando que, aunque la finalidad de la norma es reconocer derechos individuales, *“... es evidente que dicho reparto no puede operar cuando sólo existe un progenitor. En consecuencia, cuando la situación protegida da lugar a la suspensión de un único contrato de trabajo, esta suspensión “del contrato de trabajo” ha de tener la duración adicional de dos semanas que prevé el precepto, sin que sea de aplicación el inciso que introduce el reparto entre los dos progenitores.”*
- **El permiso de lactancia se extiende también al segundo progenitor**, por lo que las familias biparentales cuentan con dos horas diarias para la atención del menor hasta los nueve meses (Estatuto de los Trabajadores) o los doce meses (Estatuto Básico del Empleado Público) y las familias monoparentales sólo con una hora, aun cuando la dificultad objetiva de conciliación es mayor. Esto se suma al resto de permisos laborales concebidos como derechos individuales de la persona trabajadora pero que en realidad responden a la necesidad de cuidar a los menores en determinados supuestos (enfermedad grave/hospitalización/intervención quirúrgica, nacimiento prematuro, etc.).

**- Se incorpora una nueva prestación, para la corresponsabilidad con el cuidado del lactante.**

Si ambos progenitores reducen su jornada diaria en media hora desde los nueve a los doce meses del menor, la prestación cubre el salario de media hora. En las primeras consultas al INSS nos dicen que las familias monoparentales también tendrán derecho. El formulario de solicitud se habilita con una casilla para indicar que eres monoparental y relaciona la documentación a presentar en este caso. Finalmente, las resoluciones están siendo denegatorias, aunque se trata del mismo supuesto anterior. Usando la propia argumentación de la Seguridad Social *“es evidente que dicho reparto no puede operar cuando sólo existe un progenitor”*.

Tras una subida gradual, desde el 1 de enero de 2021 ha entrado en vigor el derecho de la segunda persona progenitora a la suspensión de sus obligaciones laborales durante 16 semanas por nacimiento, acogimiento o adopción para ejercer unos cuidados remunerados.

*Señalamos los siguientes hitos relevantes para la consecución de las peticiones de las entidades de familias monoparentales respecto 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.***

Una de las medidas que se recogen en dicha Moción es la siguiente *“[...]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, y aunque el Acuerdo de 1 de diciembre de 2020 (BOCG nº 117 de 3 de diciembre) en relación a la Moción del Grupo Parlamentario Socialista (Nº de expediente 661/000388) no lo recoge, en el debate en Comisión quedó aprobada otra de las enmiendas presentadas por el grupo de la Izquierda Confederal (Adelante Andalucía, Más Per Mallorca, Más Madrid, Compromís, Geroa Bai y Catalunya En Comú Podem) que fue aceptada por el grupo socialista, lo que puede comprobarse en la grabación de la sesión disponible en la web del Senado:

*“Impulsar las modificaciones normativas pertinentes para establecer una duración del permiso de lactancia de tiempo igual al que ofrece a la criatura en una familia biparental, así como garantizar la prestación de corresponsabilidad del cuidado del lactante para el único progenitor de la familia monoparental.”*

- ✓ ***Sentencia N° 1217/2020 de fecha 6 de octubre de 2020 de la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco***

Que estima el recurso de suplicación contra la sentencia de instancia que denegaba el derecho de una familia monoparental a percibir las prestaciones de maternidad y paternidad acumuladas por nacimiento y por cuidado de un menor recién nacido en 2019, en ese caso, durante 24 semanas (16 semanas por nacimiento + 8 semanas por cuidado). La sentencia argumenta que las normas de protección de la maternidad han de ser interpretadas a la luz del principio general del Interés Superior del menor conforme a lo establecido en el artículo 8 del Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales. Reconoce el derecho del menor recién nacido en una familia monoparental a recibir cuidados las mismas semanas que un recién nacido con dos progenitores y, por lo tanto, el derecho de la madre solicitante a disfrutar de las semanas adicionales de prestación por nacimiento y cuidado de hijo que recibe el segundo progenitor en una familia biparental. Todo lo anterior al entender el TSJ que la denegación de la ampliación quiebra el principio de igualdad establecido en el artículo 14 de la C.E., en relación con el artículo 39 del mismo texto. La sentencia entra en otros dos planos de discriminación además de los derechos del menor, la conciliación y la igualdad de género.

*“Vamos a estimar el recurso en base a la primera consideración, desde el paraguas general de no discriminación, si se deniega la prestación a la beneficiaria, en los términos que lo pide, existe una conculcación del derecho de igualdad que consagra la Convención sobre los Derechos del Niño ya indicada de la Asamblea General de las Naciones Unidas de 20 de Noviembre de 1989, por cuanto que la atención, cuidado y desarrollo del menor afectado va a sufrir una clara merma respecto a aquellos otros que en situación semejante, encuadrados dentro de un modelo familiar biparental, van a recibir. Si partimos de la rechazable discriminación del menor por su propia condición o por el estado civil o situación de su progenitor, cuando introducimos un período de cuidado y atención, para el grupo de hijos o hijas monoparentales estamos no solamente mermando la atención que en las familias biparentales se presta, sino que también introducimos un sesgo que quebranta el desarrollo del niño, al quedar atendido menos tiempo y con menor implicación personal de quien ha sido considerado progenitor (...)En definitiva, el mayor bloque de integrantes en el rango de progenitores de las familias monoparentales es el de la mujer. Cuando se establece el disfrute de la suspensión del contrato de trabajo en el art. 48, números 5 a 7 ET, incorporando al varón u otro progenitor de forma indirecta se está perjudicando a la mujer. El tiempo de dedicación al menor por parte de ella es superior, porque no lo comparte, ni simultanea ni diacrónicamente lo bifurca; el tiempo de dedicación a la formación y promoción profesional también se merma; la promoción en el empleo y al desarrollo personal se reduce. La situación de la mujer vuelve a peyorizarse y en la buena apariencia, sin embargo, se vuelve a favorecer a un colectivo, pero aparte del mismo se le perjudica. Se ha pretendido una igualdad entre el hombre y la mujer, pero se ha introducido una nueva brecha que nos sitúa no ante el techo de cristal sino ante el suelo pegajoso, y ante una concepción de la igualdad funcionalista, que obvia el que las distintas manifestaciones de la misma se desarrollan dentro de los hábitat o estructuras sociales. Es por ello que los hogares monoparentales, e indirectamente la mujer queda discriminada. También estos hogares monoparentales no tienen justificación de recibir un trato en su entorno dispar, pues el estado civil de la persona se introduce como un elemento fundamentalmente determinante de una situación*



*de facto, como son solteros, viudas o en ruptura matrimonial frente a los que presentan una situación de matrimonio o unión.*

*De igual forma los derechos de conciliación y vida familiar reciben un trato dispar entre personas que partiendo del mismo supuesto, integración de la dinámica de la producción en la de reproducción, quedan protegidas en mayor forma que al integrarse en dinámicas de familia monoparental (...) El mundo del trabajo no queda al margen de la realidad biológica, debiéndose buscar fórmulas que congenien la realidad de la persona y la de los ciclos productivos. Esta integración, conciliación, no puede ser dispar según una situación que, partiendo del mismo hecho, la infancia y los progenitores, oferten situaciones distintas para quienes se encuentran en igual coyuntura. Cierto es que la suspensión del contrato de trabajo tiene una repercusión dentro de la actividad empresarial, pero la integración en un solo progenitor de la acumulación de todo el período de suspensión, aglutina toda la suspensión en un solo trabajador, pero no deja de ser el mismo disfrute que cuando nos encontramos ante una dualidad de progenitores. Y ya, por último, puede existir una justificación de trato dispar a las formas de unidad de las parejas, pero de ella no puede inferirse un trato desigual a las familias que integran el hecho de la maternidad, acogimiento, adopción o guarda, pues la opción por el hogar monoparental no delimita un vínculo diferente de filiación determinante del cuidado y atención del menor y sus propios derechos. Por tanto, es posible suscitar una quiebra del principio de igualdad del art. 14 CE (...)*

En este contexto, la Sentencia ha sido recurrida por el Ministerio Fiscal, aun cuando la Moción aprobada el pasado 27 de octubre, obliga al Gobierno a emprender los cambios necesarios en el mismo sentido. Esto va a obligar a que las madres (y padres, aunque en mucha menor medida) tengan que asumir gastos para seguir demandando si quieren tener opción a ello, cuando ya ha habido un pronunciamiento de los grupos representados en el Senado y el Gobierno tiene la obligación de corregirlo.

✓ **Resolución del Consejo General del Poder Judicial en febrero de 2021.**

La Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial avala, mediante la resolución de una consulta planteada por el TSJ de Cataluña, que una magistrada progenitora única en familia monoparental acumule los permisos por nacimiento. El CGPJ considera que denegar la petición a la magistrada vulneraría el derecho de no discriminación del menor al impedir que se beneficie del mismo tiempo de atención y cuidados directos que habría tenido de haber nacido en una familia con dos progenitores.

Para el CGPJ el beneficio del menor, su interés superior, es la finalidad a la que atiende la excepción que la ley contempla cuando permite la transferencia del permiso al otro progenitor en los casos de fallecimiento de la madre biológica. Considera que esa excepción es aplicable al caso analizado y que el Código Civil permite la “aplicación analógica de las normas” cuando, ante la ausencia de regulación de un determinado supuesto, se aplica lo previsto para otro similar con el que se aprecie identidad de razón.

- ✓ **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.

Tomando en consideración los datos del INE de 2018, en concreto, la estadística de nacimientos: Nacimientos por Situación de convivencia, Nivel de estudios de la madre y grupo de edad de la madre, el número de nacimientos de madres no casadas sin unión estable fue de 40.613. Siendo ésta una cifra orientativa de las familias monoparentales afectadas cada año, a la que habría que sumar otras vías de formar una familia monoparental, en cifras muy reducidas, en cualquier caso, dadas las dificultades de acceso, por ejemplo, a los procedimientos de adopción. Desconociendo el método de cálculo de la estimación presupuestaria para la prestación por nacimiento y cuidado, es posible que, siguiendo la pauta habitual, no se hayan tenido en cuenta ni distinguido las familias monoparentales de las biparentales, y por tanto que la ampliación de la prestación para monoparentales no suponga un incremento, o al menos que éste no sea significativo.

- **Reivindicaciones sobre el sistema de permisos parentales**

Entendemos que es urgente la adopción de medidas para nuestras familias, empezando por la modificación de aquellas normativas que nos discriminan y con antecedentes de pronunciamientos de los distintos grupos políticos en ese sentido, incluso de la justicia como es el caso. Eliminando así una desigualdad en una política cuyo principal objetivo es, precisamente, la corresponsabilidad para alcanzar la igualdad. No se puede dejar fuera de ese avance a un colectivo donde la corresponsabilidad en el hogar no es posible. Nuestras criaturas no son de segunda, tienen derecho al mismo cuidado y protección, también económica, que permiten estos permisos.

Creemos que el RDL 6/2019, aunque no lo pretenda en su origen, sitúa a nuestros hijos e hijas en una situación de discriminación mayor de la que ya padecían, pues frente a familias biparentales se reduce el tiempo durante el que pueden ser atendidos y cuidados por su principal figura de apego, lo que permite la creación del vínculo en un momento tan importante para su desarrollo.

Nos preocupa la previsible situación de falta de oferta de plazas infantiles en 0 años ya que solo los hijos/as de familias monoparentales las necesitan. También (y unidos) los problemas de discriminación, ya que seremos las únicas trabajadoras que dejen en las escuelas infantiles a bebés de pocos meses y tengan que acudir a atenderlos cuando enfermen. Estas situaciones, si bien no son el propósito de esta ley, sí que surgen o se agravan mucho con ella ya que hasta abril de 2019 el tiempo total de cuidado facilitado era más parecido y si nos remontamos poco tiempo atrás el permiso de paternidad era tan corto y coincidente con el de maternidad que no había ninguna diferencia.

Del mismo modo, a mayor duración del permiso por nacimiento, acogimiento o adopción, mayor protección frente a despidos, así como mayor cobertura económica en casos de desempleo, pudiéndose posponer el paso a la situación legal de desempleo, sin descontar de la prestación que corresponda el tiempo que se permanezca en situación de maternidad, o bien, suspendiendo la prestación por desempleo en tanto se tiene derecho a la prestación por nacimiento y cuidado, según los casos.

Por otra parte, dado que la prestación por nacimiento y cuidado se encuentra exenta de tributación en el IRPF, 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. Ello se traduce no sólo en la ausencia de gravamen sobre los mismos -con el consecuente aumento de la renta disponible para las familias- sino también en una ruptura de la progresividad del impuesto. Por el contrario, para la familia monoparental los rendimientos del trabajo exentos serán únicamente los correspondientes a 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) y se verá afectada de lleno por la progresividad del impuesto.

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, tal y como apunta el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco.

En el caso de personas trabajadoras autónomas tendrán que 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.

En base a la misma argumentación expuesta reivindicamos la revisión de otros permisos laborales dirigidos al cuidado y la atención de los menores para garantizarles el mismo tiempo.

**TODO ESTO VULNERA LOS DERECHOS DE MUJERES Y NIÑOS/AS Y ES INADMISIBLE PARA UN ESTADO DEMOCRÁTICO.**

**\*Se incluye en el ANEXO 2, las aportaciones que hacemos a los textos normativos vigentes en relación a los permisos laborales por nacimiento acogimiento o adopción, lactancia y otros dirigidos al cuidado de los niños y las niñas.**

## **9.- TRATAMIENTO DESIGUAL DE LOS DISTINTOS**

### **MODELOS DE FAMILIA EN EL IRPF**

La configuración del IRPF vigente en España excluye nuestro modelo de familia. Ni tan siquiera encontramos un código de vinculación adecuado, lo que nos obliga a iniciar la declaración marcando una opción que no representa a nuestra familia, señalando que los hijos/as no conviven con el otro progenitor, partiendo de la base de la existencia obligada de dos progenitores. Pero yendo más allá, no existen medidas propias que atiendan la realidad de la familia monoparental y, en concreto, su capacidad económica real, cumpliendo así con el mandato del art. 31.1 CE: Deber general de contribuir al sostenimiento de los gastos públicos **de acuerdo con su capacidad económica** mediante un sistema tributario justo (...).

Para optar a una reducción de la base imponible, las familias monoparentales han de realizar la declaración, paradójicamente, en la modalidad de Tributación Conjunta al entenderse subsumido su modelo de familia en la descripción de unidad familiar que recoge el artículo 82.1.2ª de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre: *“podrán tributar conjuntamente las personas que formen parte de alguna de las siguientes modalidades de unidad familiar: En los casos de separación legal, o cuando no existiera vínculo matrimonial, la formada por el padre o la madre y todos los hijos que convivan con uno u otro y que reúnan los requisitos a que se refiere la regla 1.ª de este artículo”*. Es decir, cumplimentan su situación familiar a través de una que no es real que es la referida a “parejas separadas, legalmente o de hecho”. La cuantía de la reducción en Tributación Conjunta para una familia monoparental es de 2.150 € mientras que si la unidad familiar estuviese formada por los cónyuges no separados legalmente la cifra ascenderá a 3.400. Una diferencia de importe poco comprensible cuando son las familias monoparentales las que están en los tramos de rentas más bajas y en la mayoría de los casos están encabezadas por mujeres, lo que conlleva unas dificultades especiales en el acceso a un trabajo digno y estable. Hay que señalar además que cuando el hijo/a menor cumpla los 18 años y aunque continúe dependiendo económicamente de la unidad familiar, la familia monoparental tendrá que dejar de realizar la declaración con la modalidad Conjunta y por tanto ni siquiera podrá aplicar la reducción señalada, mientras que en el mismo supuesto, un matrimonio podrá seguir con esta modalidad de tributación respecto del declarante y su cónyuge.

Por otro lado, la normativa actual imposibilita a nuestras familias la ruptura de la “progresividad” del impuesto, más allá de la reducción por tributación Conjunta, como consiguen las familias biparentales en las que ambos miembros perciben ingresos por medio de la modalidad de tributación Individual.

A lo anterior se suma que el impuesto ignora la ratio adulto/descendiente a cargo, de manera que a igual ratio, la familia biparental tendrá una deducción por descendientes desproporcionadamente superior a la monoparental. Por ejemplo, en familias de 2 descendientes/progenitor, cada progenitor de una familia biparental deducirá 6.800 € en su declaración individual, frente a sólo 5.100 € el progenitor único de una familia monoparental.

La presión fiscal que soporta la familia monoparental frente al modelo de familia biparental es significativamente superior. En el caso de que la familia monoparental perciba los mismos rendimientos que la biparental, si en esta última ambos miembros de la pareja obtienen

rendimientos, la opción por la tributación individual les permitirá romper la progresividad del impuesto y, por tanto, soportar una menor carga fiscal. En concreto, estimamos que esta mayor presión fiscal se cifra en un incremento del tipo medio de gravamen aplicable a la familia monoparental de entre 7,9 y 12,1 puntos en función del nivel salarial, con mayor impacto en niveles de ingresos más bajos. Por ofrecer un orden de magnitud, esto se traduce en una presión superior a 3000 €/año en el caso de ingresos familiares de alrededor de 27.000€ €.

Esta situación se agrava en el primer año, tras el nacimiento, acogimiento o adopción, pues la familia biparental podrá deducir de su declaración 32 semanas de salario exentas de tributación, frente a solo 16 semanas en el caso de una única persona progenitora. No sólo el menor cuenta con menos semanas para ser atendido por su figura de apego, también pagaremos más impuestos por esas 16 semanas que no tenemos, pagaremos cuidados en ese tiempo y estaremos en peores circunstancias que la familia biparental al año siguiente para acceder a bonificaciones en escuelas infantiles. Un efecto en cadena que recae sobre el menor, su cuidado, protección y oportunidades.

Incluso en el caso de que la totalidad de los ingresos de la familia biparental se obtengan por uno de los cónyuges, la presión fiscal que soporta la familia monoparental sigue siendo superior - con los mismos ingresos familiares- dado que el matrimonio tiene derecho a una reducción por tributación conjunta superior.

Y todo ello, sin considerar que la renta disponible de la familia monoparental será inferior especialmente en este segundo caso ya que por su propia configuración tiene que hacer frente a mayores gastos de conciliación y cuidados.

### **Reivindicaciones relativas al IRPF**

- Inclusión de un nuevo código de vinculación que reconozca a las familias monoparentales como un modelo familiar, contemplando su realidad diversa y considerando, en cualquier caso, a aquellas con una única persona progenitora que en estos momentos no se visibilizan en el impuesto.
- Derecho a la aplicación de la reducción por tributación conjunta de igual cuantía a la de los matrimonios.
- Previsión de mecanismos correctores que corrijan el aumento de presión fiscal que soporta la familia monoparental.
- Previsión de un mínimo por descendientes adecuado al modelo de familia monoparental que tenga en cuenta la ratio progenitor/ descendiente a cargo, al objeto de no sólo aliviar la mayor presión fiscal de este modelo de familia, sino también, incentivar la natalidad en todos los modelos de familia.
- Posibilidad de deducir los gastos adicionales a los que debe atender la familia monoparental que compense el peso del gasto en conciliación personal y laboral. Para

- ello proponemos revisar el ámbito de aplicación de la deducción en la cuota diferencial prevista para familias “monoparentales con dos hijos a cargo” (art. 81 bis de la Ley de IRPF), para su aplicación a todas las familias monoparentales y en un importe adecuado.

Puede consultarse el estudio completo publicado por la Asociación Madres Solteras Por Elección ( AMSPE ) en el siguiente enlace

“La Monoparentalidad en el IRPF. Denuncia de un tratamiento discriminatorio”. Elena García-de la Torre Sanz, Consolación Peña Infante. Abril 2021

## **10.- EL INGRESO MÍNIMO VITAL, EL EMBUDO DE TODOS VACÍOS LEGALES**

El Ingreso Mínimo Vital (IMV) es una prestación no contributiva de la Seguridad Social que garantiza unos ingresos mínimos a quienes carecen de ellos. Sin duda su aprobación en el mes de junio de 2020 representa un importante avance. Sin embargo, en la redacción de su articulado se ejemplifica cómo sólo el reconocimiento formal de la monoparentalidad para acceder a un derecho económico no es suficiente para garantizar que estas familias se puedan beneficiarse de él. Como señala UNICEF, *“el IMV se ha diseñado de manera que se tienen en cuenta de modo específico las mayores necesidades de ingresos de las familias con hijos e hijas dependientes y, en particular, de las familias monoparentales (en un 80% encabezadas por mujeres), ofreciendo mayores cuantías para los miembros del hogar distintos de la persona titular de la prestación que en promedio de las rentas mínimas autonómicas”*.

- **Requisitos que afectan a las familias monoparentales**

Dentro de los requisitos que se establecen para la solicitud del IMV hay algunos específicos para las familias monoparentales como es la implementación de un plus económico en la prestación en nuestro caso específico.

Desde FAMS valoramos esta medida como positiva, sin embargo, el Real Decreto recoge una definición de familia monoparental, a efectos de acceder a esta prestación, más restrictiva que la que contemplan las normativas autonómicas que reconocen a las familias monoparentales. Establece el artículo 10.2.c) del Real Decreto que *“se entenderá por unidad de convivencia monoparental la constituida por un solo adulto con uno o más hijos menores con los que conviva, o uno o más menores en régimen de acogimiento familiar permanente o guarda con fines de adopción a su cargo, cuando constituye el sustentador único de la unidad de convivencia”*.

Defendemos que se utilice únicamente la familia monoparental, la unidad familiar compuesta por una persona adulta y su descendencia o tutelados independientemente de si conviven con otros familiares (abuelos...) o con otras personas compartiendo vivienda. El deber de manutención lo tienen las personas progenitoras con sus hijos, y el no terminar de considerar de forma plena a efectos del “IMV” esta unidad familiar, aunque conviva con otras familias o personas, condiciona sus posibilidades de criar ejerciendo adecuadamente los roles parentales y avanzando hacia la autonomía familiar. Por otro lado, hay ocasiones en las que es la persona adulta responsable de una familia monoparental quien modifica su residencia para atender las necesidades de padres mayores que tienen otros ingresos pero que necesitan cuidados. Esta situación no debería afectar a su autonomía de crianza. Es importante que se prime la idea de unidad familiar, de familia y es importante que una madre pueda, con ayuda del estado (pero por sí misma) poder mantener a su hijos/as.



Cuando para el acceso a ayudas sociales y a prestaciones de garantías de ingresos se fija como requisito ser una unidad de convivencia monoparental se puede estar excluyendo a las familias monoparentales más vulnerables.

De esta forma, en la contabilización de hogares monoparentales que presenta el INE en la Encuesta de Hogares, las familias que estén subarrendando una habitación o vivan en pisos de asociaciones o establecimientos residenciales (que en su mayoría no disponen de título de uso) no estarían correctamente contabilizadas como familias monoparentales. Error que se reproduce en el Real Decreto del IMV y que el pasado mes de diciembre, el Ministerio de Seguridad Social, Inclusión y Migraciones comunicó que se iba a subsanar y se iban *“a realizar nuevas mejoras que permitirán adaptar la norma a la pluralidad de situaciones de convivencia que se producen en la vida diaria, fundamentalmente entre las personas en situación de vulnerabilidad económica que, a menudo se ven obligadas a compartir vivienda”*.

El pasado 2 de febrero, se aprobó el Real Decreto-Ley 3/2021, que modifica la regulación de la prestación no contributiva del IMV del Real Decreto-Ley 20/2020, de 29 de mayo. Entre los cambios introduce la puntualización de qué es unidad convivencia haciéndola más restrictiva aún al limitarla al primer grado de consanguinidad, en vez de segundo grado que se menciona para algunos casos sin decir cuáles.

*“Se permite que la unidad de convivencia se configure por el titular, por las personas unidas entre sí por vínculo matrimonial, como pareja de hecho, y, en su caso, con sus descendientes menores de edad hasta el primer grado de consanguinidad, afinidad, adopción o en virtud de régimen de acogimiento familiar permanente o guarda con fines de adopción. En algunos supuestos se puede extender hasta el segundo grado”*. Exposición de Motivos.

- **Situaciones especiales**

Se reconoce, asimismo, una serie de situaciones especiales relacionadas con la unidad de convivencia que si bien amplían los supuestos en los que podrían identificarse familias monoparentales, no se recoge a todas ellas, pues no se citan precisamente a aquellas de una única persona progenitora, y sigue sin hablar expresamente de éstas como unidad familiar concreta y diferenciada.

De esta forma, las familias monoparentales podrían englobarse en la nueva categoría incluida en el Real Decreto de febrero de **unidad de convivencia independiente** (queriendo referirse a familia nuclear), pero no en todos los supuestos. Esta nueva modalidad de convivencia hace referencia a los casos de mujeres en situación de violencia de género, divorcio o separación, así como a las afectadas por desahucio o inhabilitación para permitir el acceso a la prestación. Menciones que dejan fuera a las madres solteras sin vínculo matrimonial o unión de hecho anterior o a personas viudas.

*“Por otra parte, otro fenómeno que también afecta a los potenciales beneficiarios de la prestación es la posibilidad de residir en un domicilio con personas con las que tuvieran vínculos propios de la unidad de convivencia, pero que esta convivencia se deba a una situación*

*especial, tal como tener el carácter de mujer víctima de violencia de género, haber iniciado los trámites de separación, nulidad o divorcio, o de haberse instado la disolución de la pareja de hecho formalmente constituida, acompañada de menores en régimen de guarda con fines de adopción o acogimiento familiar permanente, o haber abandonado el domicilio por desahucio, o por haber quedado inhabitable por causa de accidente o fuerza mayor. Salvo en el supuesto de mujeres víctimas de violencia de género, la consideración de unidad de convivencia independiente tendrá carácter temporal*. Exposición de Motivos

La opción, expresada desde el Ministerio de Inclusión, de que la acreditación de la unidad de convivencia se pueda realizar mediante un certificado de los Servicios Sociales, vuelve a ser un parche que ahonda en el estigma hacia las familias monoparentales, asociando su condición a una situación de pobreza y no a un modelo de familia más.

También, el Real Decreto de febrero de 2021 incorpora en un nuevo artículo 6 ter una referencia a la consideración de “*domicilio en supuestos especiales*”, lo que EAPN llama “*domicilios ficticios*”. Este último punto es de especial interés para las familias monoparentales que viven en habitaciones que alquilan en un piso compartido, si bien será necesario un contrato, algo muy poco probable en muchos casos, dejando fuera a aquellas familias más vulnerables que tienen un alojamiento en el mercado de subarrendamiento. Si existiese una Ley estatal de familias monoparentales esta exclusión discriminatoria, precisamente, entre las familias más vulnerables y necesitadas del IMV, no tendría lugar pues su reconocimiento como familia no dependería de si tienen o no un contrato de alquiler, o de un informe de Servicios Sociales.

- **Familias monoparentales numerosas, plus de discriminación**

Por último, es necesario corregir, con efecto retroactivo, la discriminación a las familias monoparentales de cinco o más miembros a las que se asignó una renta no solo menor a la que les correspondería sino también menor a la asignada a las familias no monoparentales del mismo tamaño.

Según el procedimiento definido en el artículo 10.2 Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital, este complemento es la última componente de la renta garantizada (Artículo 10.2.c) y debe añadirse siempre en el supuesto de monoparentalidad, después de haber aplicado, si es el caso, el tope del 220% de la cuantía básica a la parte de la renta garantizada dependiente del número de miembros (10.2.b). Según el artículo 10.2, a partir de cinco miembros deja de añadirse el 30% por persona adicional, pero siempre debe añadirse el 22% por familia monoparental si es el caso.

A las familias monoparentales numerosas de cinco o más miembros se les asigna en un anexo sin explicación alguna, 996,26 euros, menor a la de cualquier otra familia del mismo número de miembros, 1.033,85 euros. De haberse aplicado el artículo 10.2 el complemento de monoparentalidad para familias con cinco o más miembros debería ser unos 1137,23 euros.

Además, estas familias son tratadas de forma desigual al resto en cuanto a límite de patrimonio, ya que se les ha asignado un límite (coeficiente 2,2) menor al asignado a las familias no monoparentales de cinco o más miembros (coeficiente 2,6), sin explicación alguna.

A esto se añade que en el cálculo de los miembros de la unidad de convivencia el IMV no se contabiliza a todos los hijos e hijas y personas dependientes, sino que reconoce, únicamente hasta el tercer hijo, lo cual supone no reconocer una situación de alta vulnerabilidad, las familias con más de 3 menores o personas dependientes, también en el caso de las familias monoparentales. Por un lado, se aplica un criterio respecto al número de hijos, poniendo el límite en 3 hijos (5 miembros en una familia biparental y 4 miembros en una familia monoparental) y por otro, el criterio de renta se basa en el número de miembros de la unidad familiar, penalizando una vez más a las familias monoparentales.

- **Supresión de la Prestación por hijo a cargo**

Otra de las preocupaciones mayores que tenemos desde FAMS es la **eliminación de la prestación por hijo a cargo**, esta medida es fundamental para reducir las altas tasas de pobreza infantil en España. Esta prestación tiene un fin distinto al IMV en la medida en que está orientada a apoyar a las familias que se encuentran en situación de pobreza moderada y que necesitan apoyo para garantizar unas condiciones de vida adecuadas, entre ellas, vistos los datos de pobreza, una gran mayoría son familias monoparentales. Si se elimina esta prestación no hay una alternativa para las familias en situación de monoparentalidad que no opten al IMV.

### **Reivindicaciones relativas al IMV**

1. Redefinir “familia monoparental” a efectos de IMV para evitar la exclusión de una parte de ellas. La definición debe equiparar el tratamiento con respecto a las familias biparentales incluyendo la posibilidad de convivencia con otros familiares, sin perder la aplicación del complemento. En muchos casos se trata de familiares dependientes a los que se cuida (abuelo, abuela...).
2. Corregir con efectos retroactivos desde 1/6/2020, la discriminación de las familias monoparentales de cinco o más miembros (art. 10.5 y Anexo I) a las que se asignó mediante el Anexo I2 una renta garantizada (coeficiente 2,12) no sólo menor a la que les correspondería (2,42) sino también menor a la de las familias no monoparentales del mismo tamaño (2,20). Corregir igualmente la discriminación sufrida por esas mismas familias en cuanto al límite de patrimonio, ya que se les asignó en el Anexo II un coeficiente de 2,2 mientras que a las demás familias del mismo tamaño se les asignó 2,6.
3. Regular la conformación, en el marco de una definición de familia monoparental lógica y completa, de unidades de convivencia independientes formadas por una única persona progenitora con menores a cargo.

4. Suprimir o flexibilizar la exigencia de que la unidad de convivencia lleve constituida, antes de la solicitud, al menos un año.
5. Establecer mecanismos adicionales de protección con respecto a los hijos/as menores de edad al haberse suprimido la Prestación por hijo a cargo. Su desaparición, incrementa la desprotección de la infancia viviendo en pobreza relativa.
6. Establecer compatibilidad entre IMV y prestaciones por hijo a cargo sin discapacidad o con discapacidad menor al 33%, siendo éstas últimas no computables a efectos de IMV.
7. Es preciso mejorar los sistemas de solicitud y adjudicación, de modo que se logre acortar los plazos y se aumente el nivel de transparencia e información con respecto a las cuantías asignadas, especialmente en el caso de los traspasos de las Rentas Autonómicas, los motivos de denegación y la habilitación de procesos de reclamación
8. Simplificar y hacer transparentes los procedimientos de gestión, sin tiempos de espera por razones administrativas, así como revisar el volumen de documentación a presentar.
9. Retomar la posibilidad de la presencialidad para equilibrar la brecha digital presente en todos los contextos, pero especialmente entre las familias más vulnerables potenciales solicitantes del IMV.
10. Garantizar una amplia extensión y cobertura que cubra al máximo de los grupos poblacionales en situación de pobreza y/o exclusión social que siguen sin estar incluidos en los requisitos solicitados para la obtención del IMV, entre estos hay familias monoparentales que sufren, en consecuencia, una múltiple discriminación al estar atravesadas por distintas situaciones de desigualdad que atraviesan a los progenitores como cuando son personas inmigrantes en situación irregular, refugiadas, etc.
11. Cumplir con las obligaciones internacionales del Estado español, en cuya virtud las prestaciones (estatales y autonómicas) deben cubrir como mínimo el umbral de la pobreza.
12. Usar para calcular los ingresos disponibles del hogar la media de los tres meses anteriores. Usar la media del año anterior obliga a las familias a esperar en situación de vulnerabilidad para ser elegibles para el IMV.

## 11.- OTRAS REIVINDICACIONES TRANSVERSALES

### Con carácter general

- Consideración de la ratio adulto/descendiente a cargo.
- Introducir para los referentes económicos que se utilicen como referencia para la concesión de ayudas, subsidios, prestaciones, bonificaciones etc. (sea Salario Mínimo Interprofesional, IPREM o similar, por miembro de la unidad familiar) *la corrección oportuna para las familias monoparentales que al menos nos sitúe en los mismos umbrales que las familias biparentales con el mismo número de hijos/as*. El criterio de renta debe atender a un cálculo justo del coste real de mantenimiento de los menores y las familias y no al límite de la pura subsistencia, evitando situaciones de reparto desigual de unas ayudas siempre limitadas.

El acceso a este tipo de subvenciones, bonificaciones y ayudas en un sistema de renta per cápita ataca frontalmente nuestro modelo y opción familiar, al endurecer los requisitos que debemos cumplir para acceder a las mismas ayudas frente al resto de modelos. *Se nos exige unos ingresos totales muy inferiores a los que debe tener la familiar biparental para situarnos en el mismo tramo de subvención o bonificación, sin tener en cuenta que toda familia tiene un suelo de gastos fijos que es independiente del número de adultos que la formen. Cada familia debe atender el pago de una vivienda adecuada, suministros, impuestos, etc. Estos gastos mínimos están muy relacionados con el número de hijos en especial en nuestras familias, donde los gastos para poder conciliar son mayores al no existir la posibilidad de corresponsabilidad de tareas en el hogar. El adulto que la forme debe encargarse del sustento económico de sus miembros y del cuidado de los menores. Recurrir a medidas de conciliación como reducciones de jornada o periodos sin sueldo, tienen un coste relativo superior en el modelo monoparental ya que estas reducciones se practicarán sobre el 100% de los ingresos de la unidad familiar.*

**En materia de empleo.** *Además de las medidas ya señaladas en el apartado 4 más centradas en la conciliación y en la corresponsabilidad social:*

- **Estrategias activas de empleo que desarrollen las habilidades y competencias de las madres solas** y mejoren su empleabilidad, programas formativos específicos pre-laborales y de reciclaje profesional, programas personalizados de inserción sociolaboral, acceso preferente a planes de formación. **Los programas que se diseñen han de tener en consideración la especial dificultad para conciliar de estas familias, que están condicionadas por las labores de cuidado en una situación de escasez de recursos económicos.** De esta manera, se tendrá que prever esta circunstancia, garantizando que estas mujeres podrán asistir a dichos programas: **horarios compatibles con horarios escolares, servicios de cuidado en paralelo para atender a los menores, etc.**
- **Programas específicos de empleo para madres monoparentales**, de la misma manera que hay planes específicos para otros grupos de población: personas con discapacidad, jóvenes, mayores de 55 años... dado que somos un colectivo de muy difícil acceso al mercado laboral (al igual que los mencionados).

- **Ayudas para personas progenitoras sustentadoras de familias monoparentales y emprendedoras** (beneficios fiscales en el pago de los impuestos, al menos en los tres primeros años de la creación de la empresa o de haberse constituido como autónoma/o, beneficios sociales (descuentos o reducciones que ayuden a la conciliación familiar y laboral, etc.).
- **Visibilizar las dificultades a las que las familias monoparentales hacen frente día a día, teniendo su reflejo en todas las decisiones dirigidas a la conciliación:** Ampliación del número de rechazos permitidos en bolsas de trabajo, consideración de la residencia familiar en la asignación de plazas, preferencia en elección de turnos y vacaciones, voluntariedad en realización de guardias, traslados, comisiones de servicio, pertenencia a tribunales de oposición, etc.
- **Desgravaciones fiscales y otros incentivos financieros a las empresas** que creen, administren y ofrezcan instalaciones y servicios de guardería para los trabajadores en el puesto de trabajo con horario amplio.
- Beneficios sociales en materia de empleo, como pueden ser medidas de sensibilización y **bonificación para empresas que contraten progenitores sustentadores/as de familias monoparentales, en especial mujeres**, y la protección de dichas familias frente a despidos.
- Incentivo a las empresas que en sus **planes de igualdad o convenios recojan acciones positivas hacia las familias monoparentales**. Estos incentivos podrían aplicarse en los procesos de contratación abiertos en el sector público, contribuyendo de este modo al fomento de modelos de responsabilidad social corporativa.

#### **En el ámbito educativo:**

- Obtención de puntos adicionales por familia monoparental para el acceso a escuelas infantiles y centros educativos, facilitando de este modo la elección del centro que mejor facilite la conciliación, bien cerca del domicilio o bien cerca del centro de trabajo.
- Becas y ayudas para la adquisición de libros y demás material didáctico, para comedor y transporte.
- Medidas para paliar la brecha digital.
- Exención y bonificación de las tasas o precios públicos que se apliquen a los derechos de matriculación y examen, por expedición de títulos y diplomas académicos, docentes y profesionales, y cualesquiera otras tasas o precios públicos establecidos en el citado ámbito.
- Subsidio a las familias monoparentales que tengan en su seno a hijos discapacitados o incapacitados para trabajar que presenten necesidades educativas especiales asociadas a la discapacidad. al menos una discapacidad del 33% o estén en situación de incapacidad permanente (parcial, total o absoluta)

- Promover la educación inclusiva teniendo en cuenta la multidiversidad familiar de la sociedad actual, revisión de libros de texto, incorporar cuentos y libros de diversidad familiar en bibliotecas, celebración del día de la familia, formación del profesorado, etc.
- Prohibir el empleo de formularios, y cuestionarios para el alumnado en los que tengan que rellenar epígrafes no inclusivos (profesión del padre, profesión de la madre, etc).

### **En el ámbito de la salud:**

- Atención a la sobrecarga por cuidados de las personas sustentadoras de familia monoparentales.
- Mejora de la atención sanitaria y desarrollo de programas específicos que favorezcan la salud física y mental de las mujeres y de los/as menores. **así como un eje transversal de la FM en los programas de atención temprana.**
- **Ofrecer una atención especializada a nuestras familias con necesidades especiales**
- **Trato inclusivo y de respeto en la Sanidad** para las mujeres sin pareja que deseen conseguir la maternidad, mediante el acceso a los tratamientos de Reproducción Humana Asistida (RHA) en igualdad de condiciones que las parejas, lo que aún no es una realidad en todas las Comunidades Autónomas. En este sentido, pedimos la modificación del Real Decreto 1030/2006, de 15 de septiembre, por el que se establece la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud y el procedimiento para su actualización, cuyos anexos I, II y III fueron modificados por la Orden SSI/2065/2014, de 31 de octubre. De manera que se incluya a las mujeres sin pareja a los tratamientos de reproducción asistida en las mismas condiciones que las mujeres con pareja garantizando el mismo trato en todas las comunidades autónomas.
- **Trato inclusivo hacia los menores, permitiendo en el caso de familias monoparentales el acceso a otros acompañantes distintos a la persona progenitora a UCI o planta.**
- **Consideración de grupo vulnerable en caso de pandemia** a efectos de vacunación y medidas de urgencia que nos permitan cuidar.

### **Otras:**

- **Regulación del derecho a la adopción (nacional e internacional) por parte de monoparentales en igualdad de condiciones que para las parejas.**

Según estudios del Departamento de Antropología Social de la Universidad Complutense de Madrid (Jociles, M.I.; Poveda, D.; Rivas, A.M. (2011) “La adopción como proceso de desempoderamiento: el caso de las madres solteras por elección”), a nivel estatal, existe un marco legislativo que contempla la adopción por parte de personas solas. Sin embargo, en la práctica se produce un recorte de los derechos de las MSPE adoptantes a través de algunas normativas autonómicas restrictivas y de actos técnico-administrativos que



tienen lugar durante el proceso de adopción. Respondiendo más a estereotipos que a criterios técnicos con base científica.

Paradójicamente, sí pueden acceder sin trabas a la adopción de menores de especiales necesidades, por ser mayores o padecer alguna enfermedad.

Consideramos que debe valorarse la idoneidad de la familia adoptante de manera individualizada y con independencia de su composición, atendiendo a las características y necesidades del/la menor.

- **Exenciones y bonificaciones en tasas y precios de:**
  - Los transportes públicos, urbanos e interurbanos.
  - El acceso a los bienes y servicios sociales, culturales, deportivos y de ocio.
  - Títulos y diplomas académicos, docentes y profesionales, y cualesquiera otras tasas o precios públicos establecidos en el citado ámbito.
  - Suministros: agua, luz, etc.
- **Reducción de impuestos y tasas municipales: IBI, impuesto de vehículos de tracción mecánica entre otros.**

Para ello es imprescindible la Reforma de la Ley Reguladora de Haciendas Locales que permita considerar a las familias como colectivo destinatario de bonificaciones a regular por las diferentes entidades locales a través de sus ordenanzas fiscales.
- **Revisión de los criterios en materia de Registro Civil** a fin de garantizar un trato respetuoso a todos los modelos de familia, mediante una Instrucción o normativa específica. Meses atrás hemos sabido de una madre soltera en lucha para conseguir eliminar de la inscripción registral la observación “Nacimiento extramatrimonial”.
- **Gratuidad en el acceso a la Justicia**, de manera especial en el ámbito laboral.
- **Formación en diversidad familiar** del personal de la Administración con funciones de atención al público.
- **Formularios inclusivos.**
- Fomento de la **participación social** de las mujeres con cargas familiares no compartidas, mediante la oferta de servicios de ludoteca complementaria a actividades.
- **Creación del Observatorio de la Familia:** que garantice el cumplimiento de todas las medidas protectoras de las familias.

## **12.- ANEXOS**

**ANEXO 1. EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS** Resulta de interés señalar diversos ejemplos de buenas prácticas en el ámbito laboral con inclusión de medidas adicionales para familias monoparentales:

- **Orden de 9 de junio de 2017** por la que se regula la adscripción de forma temporal, en comisión de servicios y por petición de la persona interesada, del personal funcionario de los cuerpos docentes que imparte docencia en centros dependientes de esta consellería, en atención a situaciones de conciliación de la vida familiar y laboral. Galicia.

*1. Tener un hijo o hija menor de cuatro años, o tener y convivir con un hijo o hija menor de seis años cuando se trate de un núcleo familiar compuesto por un único progenitor o progenitora que no conviva con otra persona con la que mantenga una relación análoga a la conyugal,*

*Tipo II) Tener dos hijos o hijas menores de seis años, o tener y convivir con dos hijos o hijas menores de ocho años cuando se trate de un núcleo familiar compuesto por un único progenitor o progenitora que no conviva con otra persona con la que mantenga una relación análoga a la conyugal.*

*Tipo III) Tener tres hijos o hijas menores de doce años, o tener y convivir con tres hijos o hijas menores de catorce años cuando se trate de un núcleo familiar compuesto por un único progenitor o progenitora que no conviva.*

- **Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia**

**Artículo 101.** Comisión de servicios forzosa.

*4. Quedan excluidos de la adscripción en comisión de servicios forzosa las funcionarias embarazadas, el personal funcionario que tenga la condición de progenitor de familia numerosa o monoparental y el personal funcionario al que se le aplique cualquiera de los supuestos de reducción de jornada previstos en los apartados segundo y tercero del artículo 106 o esté disfrutando del permiso por lactancia regulado en el artículo 112.*

**Artículo 124.** Permiso del otro progenitor por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo.

*1. En los casos de nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, el personal funcionario que no esté disfrutando del permiso por parto o por adopción o acogimiento previsto en esta ley tiene derecho a un permiso retribuido de cinco semanas ininterrumpidas de duración, del cual se hará uso a partir de la fecha del nacimiento, de la efectividad de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la efectividad de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. En los casos de parto, adopción o acogimiento múltiple, la duración de este permiso se incrementará en una semana más.*

*2. El permiso previsto en este artículo es independiente del uso compartido del permiso por parto o por adopción o acogimiento.*

**3. El personal funcionario que esté disfrutando del permiso por parto o por adopción o acogimiento puede hacer uso del permiso previsto en este artículo inmediatamente a continuación de la finalización del período de duración de aquel en los siguientes supuestos:**

*a) Cuando la persona titular del derecho haya fallecido antes de la utilización íntegra del permiso.*

**b) Si la filiación del otro progenitor no estuviera determinada.**

*c) Cuando en resolución judicial dictada en proceso de nulidad, separación o divorcio, iniciado antes de la utilización del permiso, se le haya reconocido a la persona que esté disfrutando del mismo la guarda del hijo o hija.*

ü II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas y empleados públicos en Castilla-La Mancha

#### 2.4. Maternidad.

*En el supuesto de parto la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en el supuesto de discapacidad de la hija o hijo y, por cada hijo o hija a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple.*

**En el caso de familias monoparentales además del permiso por maternidad se podrá disfrutar del permiso por paternidad.**

.....

#### 2.5. Adopción o Acogimiento.

*En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento, tanto temporal como permanente, el permiso o la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en los supuestos de discapacidad de la persona menor adoptada o acogida y, por cada hija o hijo a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple, contadas a la elección de la empleada o del empleado, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso un mismo o una misma menor pueda dar lugar a varios períodos de disfrute de este permiso.*

**En el caso de familias monoparentales además del permiso por adopción o acogimiento se podrá disfrutar del permiso por paternidad.**

.....

#### 2.6. Paternidad.

.....

***El permiso de paternidad podrá ser disfrutado por familias monoparentales además del permiso por maternidad, adopción o acogimiento.***

....

- Colectivo de locales de espectáculos de Cataluña

*Artículo 16 Maternidad/paternidad y adopción o acogimiento*

*a) Los trabajadores/se tendrán derecho a la retribución total durante los periodos de descanso fijados en el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo y normativa que desarrolle la conciliación de la vida laboral y familiar y el que establece la ley vigente, con la mejora de permisos de maternidad y de paternidad.*

*b) El permiso por maternidad/paternidad estará en lo que establece la ley vigente.*

*c) En el caso de adopción o acogimiento, el periodo de permiso por maternidad/paternidad computa a partir de la sentencia judicial o resolución administrativa.*

*d) El progenitor o progenitora que disfruta del permiso por maternidad puede optar, para que el otro progenitor o progenitora disfrute de una parte determinada e ininterrumpida de este permiso.*

***e) El progenitor o progenitora de una familia monoparental, si tiene la guarda legal exclusiva del hijo o hija, también puede disfrutar de este permiso a continuación del de maternidad.***

- DECRETO 164/2019, de 22 de octubre, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral en País Vasco

.....

***La regulación de esa ayuda, además, considera la situación de las familias monoparentales, de forma que no suponga una inequidad para los hijos e hijas de esas familias en las que no es posible la corresponsabilidad de ambos miembros.***

.....

**SECCIÓN 1.ª AYUDAS A PERSONAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN DE EXCEDENCIA LABORAL A FIN DE EQUIPARAR LOS PERÍODOS DE LAS PRESTACIONES CONTRIBUTIVAS POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE LA PERSONA MENOR DE UN AÑO DISFRUTADOS POR LAS PERSONAS PROGENITORAS**

**Artículo 4 Actuaciones subvencionables.**

.....

***En el supuesto de las personas progenitoras en familias monoparentales, el período de subvención será el resultado de la diferencia entre 168 días (24 semanas) y el número***

*de días subsidiados como prestación contributiva por nacimiento y cuidado de la persona menor en el marco de la normativa de la Seguridad Social.*

- **ACUERDO de 23 de diciembre de 2020, del Gobierno de Aragón**, por el que se otorga la aprobación expresa y formal, ratificándolo, Acuerdo de 17 de diciembre de 2020, de la Mesa Sectorial de Administración General, por el que se aprueba el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024.

*Eje F) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.  
Medida 5*

***Revisar el permiso de maternidad y lactancia, con el fin de igualar el derecho del cuidado del menor, a las familias monoparentales, pudiendo acogerse a esta medida las personas que queden viudas.***

*Plazo de implantación. 6 meses desde 1 de enero de 2021*

- **DECRETO 42/2019, de 22 de marzo**, de regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la *Generalitat Valenciana*

#### **Artículo 7 Reducciones de jornada**

*Se podrá solicitar **reducción de jornada de una hora diaria sin disminución de retribuciones** por las causas siguientes: a) Por las causas previstas en los apartados a) b) y c) del número 1. No obstante, en el caso de guarda legal de niñas o niños de 12 años o menores, se podrá conceder únicamente cuando concorra alguno de los siguientes supuestos: 1.º Que el menor requiera especial dedicación 2.º Que la niña o niño tenga 3 años o menos 3.º Que tenga a su cargo dos o más niñas o niños de 12 años o menores 4.º **Que se trate de familia monoparental** b) Durante un plazo máximo de 6 meses, a contar desde la fecha de finalización del permiso correspondiente, por adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción, de un menor de más de 12 meses, que por sus circunstancias y experiencias personales debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar*

## **ANEXO 2. MODIFICACIONES NORMATIVAS RELATIVAS A PERMISOS PARENTALES**

Detallamos en otro color y negrita, aportaciones que hacemos a los textos normativos que regulan los permisos laborales por nacimiento acogimiento o adopción, lactancia y otros dirigidos al cuidado de los menores.

### **Modificación del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, de la siguiente forma:**

#### **Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos.**

*«Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:*

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

*Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.*

***En el caso de familias monoparentales, se propone la ampliación del permiso para el único progenitor/a, sumando el tiempo que correspondería a cada persona progenitora en familias biparentales, en los supuestos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de los hijos e hijas, así como de los/las menores en acogimiento o guarda con fines de adopción, a fin de garantizar el cuidado familiar del/de la menor durante el mismo tiempo, facilitando la conciliación en estas familias con especial dificultad.***

[...]

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

*El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los funcionarios, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.*

***En el caso de familias monoparentales, y a fin de garantizar los mismos derechos de cuidado del/la menor, la persona progenitora tendrá derecho a la ampliación de su permiso en otra***

**hora de ausencia, pudiendo sustituirse por una reducción de la jornada normal al inicio y/o al final de la jornada con el reparto anterior en cada caso.**

*Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.*

*Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.*

*g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.*

*Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.*

***En el caso de familias monoparentales, se propone la ampliación del permiso para el único progenitor/a, sumando el tiempo que correspondería a cada persona progenitora en familias biparentales, a fin de garantizar el cuidado familiar del/de la menor durante el mismo tiempo, facilitando la conciliación en estas familias con especial dificultad.***

[...]»

**Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.**

*« En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:*

**a) Permiso por nacimiento para la madre biológica:** *tendrá una duración de dieciséis semanas, o de treinta y dos semanas en el caso de familias monoparentales, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más para la única persona progenitora de familias monoparentales con responsabilidades familiares en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, y en una para cada uno de los progenitores en el caso de familias biparentales en los mismos supuestos.*

~~*No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.*~~ *Se propone eliminar esta parte del artículo del texto legal vigente, ya que solo ahonda en la discriminación diferenciando a unas familias monoparentales procedentes del fallecimiento de uno de los progenitores, frente a otras, como aquellas que optan por la maternidad/paternidad en solitario.*



*En el caso de que ambos progenitores o en familias monoparentales, de que la única persona progenitora con responsabilidades familiares, trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.*

*Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.*

*En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.*

*En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.*

*Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.*

***b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento***, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas ***o de treinta y dos semanas en el caso de familias monoparentales***. 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.

*En el caso de que ambos progenitores, o en familias monoparentales, de que la única persona progenitora con responsabilidades familiares, trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde 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. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.*

*Este permiso se ampliará en dos semanas más **para la única persona progenitora de familias monoparentales con responsabilidades familiares**, en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, **y en una semana para cada uno de los progenitores en el caso de familias biparentales en los mismos supuestos.***

*El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.*

*Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.*

*Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.*

*Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.*

*Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.*

*Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.*

[...]»

**Modificación del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.**

**Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.**

«3. [...]

**b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.**

En el caso de familias monoparentales, se propone la ampliación del permiso para el único progenitor/a, sumando el tiempo que correspondería a cada persona progenitora en familias biparentales, en los supuestos de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de los hijos e hijas, así como de los/las menores en acogimiento o guarda con fines de adopción, a fin de garantizar el cuidado

familiar del/de la menor durante el mismo tiempo, facilitando la conciliación en estas familias con especial dificultad.

**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. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.**

**En el caso de familias monoparentales, y a fin de garantizar los mismos derechos de cuidado del/la menor, la persona progenitora tendrá derecho a la ampliación de su permiso en otra hora de ausencia del trabajo, pudiendo dividirse en dos fracciones.**

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora **o en una hora en el caso de familias monoparentales**, con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores **o en familias monoparentales, la única persona progenitora con responsabilidades familiares**, ejerzan este derecho, con la misma duración y régimen **en familias biparentales**, 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.

**5. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.**

**En el caso de familias monoparentales, se propone la ampliación del permiso para el único progenitor/a, sumando el tiempo que correspondería a cada persona progenitora en familias biparentales, a fin de garantizar el cuidado familiar del/de la menor durante el mismo tiempo, facilitando la conciliación en estas familias con especial dificultad.**

#### **Artículo 48:**

**«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, **o durante 32 semanas en el caso de familias monoparentales**, 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 del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 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 del otro progenitor, 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.*

*En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.*

*La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores, **o en el caso de familias monoparentales, de la persona progenitora con responsabilidades familiares**, por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.*

*Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.*

*La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.*

*La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.*

**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 dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor o de treinta y dos semanas en el caso de familias monoparentales. 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.**

*Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.*

*En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.*

*Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.*

*La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.*

**6. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas para la única persona progenitora de familias monoparentales con responsabilidades familiares, y de una semana para cada uno de los progenitores en el caso de familias biparentales. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. »**

**Modificación del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.**

**Artículo 183:**

*A efectos de la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo en media hora que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo cuarto del artículo 37.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, **o la única persona progenitora de familias monoparentales con responsabilidades familiares cuando ésta trabaje**, para el cuidado del lactante desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad.*

*La acreditación del ejercicio corresponsable del cuidado del lactante se realizará mediante certificación de la reducción de la jornada por las empresas en que trabajen sus progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores.*

*Reglamentariamente se determinarán los requisitos que deberá cumplir esta documentación.».*

**Artículo 184:**

*«2. Cuando, **en el caso de familia biparental**, concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla sólo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos. **En el caso de familia monoparental el derecho a percibir la prestación corresponde a la única persona progenitora con responsabilidades familiares.**».*