



0042201

Fecha: 01/10/2024-11:40:13



A LA MESA DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

El Grupo Parlamentario Popular en el Congreso, al amparo de lo dispuesto en el artículo 124 y siguientes del Reglamento de la Cámara, formula la siguiente **Proposición de Ley de Conciliación y Corresponsabilidad Familiar**

Madrid, 01 de octubre de 2024

Fdo.: Miguel TELLADO FILGUEIRA
PORTAVOZ

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. Igualmente cabe recordar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995. En la Declaración aprobada por los 189 Estados se consideró como objetivo estratégico fomentar una armonización de responsabilidades laborales y familiares entre mujeres y hombres.

Este principio aparece reconocido en nuestra Constitución, en el artículo 14, que consagra el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, atribuyendo a los poderes públicos en su art. 9.2 el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; así como el de remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

Así mismo, es un principio fundamental de la Unión Europea. De acuerdo con el artículo 3, apartado 3, párrafo segundo, del Tratado de la Unión Europea (TUE), la Unión debe fomentar la igualdad entre mujeres y hombres, y el artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea («Carta») establece que la igualdad entre mujeres y hombres debe garantizarse en todos los ámbitos, incluidos los relativos al empleo, el trabajo y la retribución.

La igualdad jurídica entre mujeres y hombres y la plena incorporación de la mujer al mercado de trabajo, han puesto de relieve la importancia de las políticas de conciliación y corresponsabilidad familiar como instrumento para garantizar la igualdad de género promoviendo la participación de las mujeres en el mercado laboral,

el reparto igualitario de las responsabilidades en el cuidado de familiares entre hombres y mujeres, y la eliminación de las desigualdades de género en materia de ingresos y salarios.

Estas políticas, a su vez, deben tener en cuenta los cambios demográficos, incluidos los efectos del envejecimiento de la población, ya que una sociedad sostenible desde un punto de vista demográfico exige hombres corresponsables en el cuidado, la crianza y la educación de los hijos y ascendientes y, a su vez, también demanda los recursos suficientes para que sea posible compatibilizar estas responsabilidades familiares con el trabajo y la vida personal.

Todos los datos revelan que las brechas de género están directamente vinculadas con las dificultades para conciliar que afectan mayoritariamente a las mujeres, demostrando que esa igualdad está aún lejos de ser real y efectiva.

El 84,4% de las excedencias para el cuidado de un hijo u otro familiar solicitadas en el primer semestre de 2024 corresponde a mujeres, pero no es el único indicador. Según la Encuesta de Población Activa, en 2023 el 90% de las personas inactivas por labores del hogar eran mujeres; la ocupación femenina es un 12,36% menor que la de los hombres; la brecha en la contratación temporal sigue ampliándose, un 25,5% en los dos últimos años. Hay casi el triple de mujeres que hombres contratados a tiempo parcial; o el 93% de las personas que trabajan a tiempo parcial por cuidado de familiares son mujeres. Y de acuerdo con la última encuesta del CIS sobre percepción de igualdad entre hombres y mujeres, éstas dedican el doble de horas al cuidado de los hijos en un día laborable (6,7 h. por las 3,7 de los hombres). Todo lo anterior desemboca irremediablemente en la brecha salarial en los que según el INE el salario anual más frecuente de las mujeres está un 25,7% por debajo del de los hombres.

Las consecuencias de todo ello hacen que muchas familias se planteen cuándo y cuántos hijos tener, lo que unido al progresivo envejecimiento de la población nos sitúa ante un desafío demográfico de primer nivel, con grandes implicaciones sociales

como la adaptación y mantenimiento del Estado del Bienestar, pero también de carácter económico, porque ninguna gran economía puede mantenerse sin una fuerza productiva joven.

El INE señala que la natalidad volvió a caer en 2023, un 2,0%, confirmando la tendencia a la baja de la última década, solo interrumpida en 2014. Entre 2013 y 2023 la natalidad ha experimentado una caída acumulada del 24,1%. Y no solo nacen menos niños, sino que cada vez los tenemos más tarde. Si en 2013 el 6,8% de los nacimientos correspondían a madres de 40 años o más, en 2023, el porcentaje se eleva al 10,7%. Paralelamente, durante 2023 fallecieron en España un 5,8% menos de personas que en 2022, lo que es una excelente noticia, pero intensifica el envejecimiento de la población. Son unos datos que revelan que el problema demográfico en España se acentúa.

La última encuesta de fecundidad publicada por el INE (en 2019 respecto a 2018) expone de forma bastante clara las razones de la situación actual. Los españoles tenemos menos hijos de los que queremos, especialmente problemático es el salto entre el primero y el segundo, y sigue habiendo mucha gente que quiere tener un tercero y no puede; las mujeres extranjeras tienen más hijos que las españolas en todas las edades; y los problemas fundamentalmente siguen siendo económicos y laborales, lo que explica que se haya ido produciendo un retraso en la edad a la que nos planteamos tener los hijos.

Ante esta situación no hay tiempo que perder. La sociedad reclama al Estado políticas que reviertan la situación actual y permitan a las familias, en un entorno estable y de libertad, tener los hijos que desean permitiendo conciliar la vida personal, familiar y laboral.

La Directiva Europea 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores, pone el acento en la necesidad de avanzar en políticas de corresponsabilidad, proporcionando mayores incentivos a los

hombres para que asuman la misma cantidad de responsabilidades que las mujeres en el cuidado de sus familiares. Estamos, pues, ante algo más que un cambio cultural, es necesario articular una política de Estado que apueste por todo tipo de medidas, incentive el uso indistinto y consecutivo de los permisos parentales para alargar su duración y reforzar un vínculo temprano entre padres e hijos; que contemple los cuidados familiares, tanto de descendientes, como ascendientes; que amplíe la oferta de servicios de guardería y de cuidados de larga duración, accesibles y asequibles; que atienda las necesidades específicas de cuidado de todas las familias; que aporte apoyo económico y reconocimiento social a las familias y a las empresas familiarmente responsables; que profundice los derechos de los trabajadores al descanso y a la desconexión digital en el marco de la negociación colectiva premiando las buenas prácticas; y en definitiva, que aborde este reto de forma integral y con ambición de futuro.

La conciliación, además, tiene que permitir a las familias pasar tiempo juntas, los padres y madres, deben tener la oportunidad de pasar tiempo de calidad con sus hijos, poder participar en los momentos que marcan su infancia y adolescencia, y que no se vuelven a repetir. Sabemos que los adolescentes pasan mucho tiempo solos en un período clave de su vida, donde necesitan el apoyo de su familia en momentos fundamentales para su desarrollo, y deben poder contar con ellos. Los abuelos hoy son una pieza clave de la conciliación en nuestro país, aportando su tiempo y dedicación al cuidado de sus nietos, pero debemos conseguir que su papel sea el de proveedores de cariño y no el de sustitutos de servicios.

La realidad actual de nuestra sociedad nos interpela para adaptar las políticas públicas de conciliación a los tipos de familias que hoy tienen necesidades muy diversas que atender.

Pero no es solo eso, hoy las generaciones que se incorporan al mundo laboral han cambiado la filosofía que en generaciones anteriores predominaba, donde el trabajo era el centro de la vida diaria, ahora, para ellos, el trabajo debe ser lo que les

permita vivir, pero vivir mejor. Disponer de tiempo para poder realizar otras actividades es fundamental en su escala de prioridades. Y esto que ellos ambicionan debe ser también una oportunidad para todos, la mejora de nuestra calidad de vida, sin por ello poner en peligro la vida laboral y la productividad de las empresas de nuestro país.

Por todo ello, el Grupo Parlamentario Popular presenta la siguiente:

PROPOSICIÓN DE LEY

TÍTULO PRELIMINAR

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto y finalidad

1. La presente ley tiene por objeto garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo y en sus relaciones laborales, reconociendo su derecho a la conciliación de la vida profesional y familiar.
2. Tendrán la consideración de familia, la derivada del matrimonio o de la convivencia estable en pareja, o de la filiación y las familias formadas por un solo progenitor con sus descendientes, en los términos establecidos en esta ley.
3. Los derechos de conciliación tenderán a la consecución del principio de igualdad de oportunidades y el de corresponsabilidad familiar. Son derechos de conciliación:
 - a) Los permisos retribuidos y no retribuidos para atender a las necesidades familiares.
 - b) Las fórmulas de trabajo flexibles para los trabajadores que sean progenitores y cuidadores.
 - c) Las ayudas y apoyos públicos, así como las facilitadas por el empresario en el marco de la negociación colectiva y las relaciones laborales.

Artículo 2. Definiciones

A efectos de la presente ley, se consideran medidas de conciliación y corresponsabilidad los apoyos, tanto públicos como privados, que permitan

compatibilizar las responsabilidades familiares y laborales, garantizando el principio de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres. A estos efectos se entenderá como:

- a) Permiso por nacimiento: el derecho a ausentarse del trabajo, por el tiempo que determinen las normas laborales o estatutarias, al que pueden acogerse los progenitores a causa del nacimiento o adopción, así como las personas que acojan a un menor de doce meses, para cuidar de este.
- b) Permiso parental: el derecho a ausentarse del trabajo durante dieciséis semanas, de las cuales ocho serán intransferibles y retribuidas, al que pueden acogerse los cuidadores que sean progenitores para cuidados de niños y niñas, mayores de un año y menores de ocho, en cumplimiento de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo y del Consejo.
- c) Permiso para cuidadores: el derecho a ausentarse del trabajo, por el tiempo que determinen las normas laborales o estatutarias, al que pueden acogerse los trabajadores que tengan a su cargo una persona dependiente o con discapacidad que viva en el hogar familiar, o de las personas que convivan con aquellos en caso hospitalización o enfermedad grave.
- d) Cuidador: el trabajador que se haga cargo de los cuidados de la persona que con la que conviva en el hogar familiar.
- e) Familiar: las personas descendientes, ascendientes en línea recta hasta el segundo grado y el cónyuge, pareja de hecho registrada o persona a la que esté ligado por análoga relación de afectividad, que convivan en el hogar familiar.
- f) Fórmulas de trabajo flexible: la posibilidad de las personas trabajadoras de adaptar la jornada o la modalidad del trabajo en función de sus circunstancias, pudiendo acogerse a fórmulas de trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles, o una reducción de jornada con o sin reducción de sus retribuciones, de acuerdo con la ley y los convenios colectivos.

Artículo 3. Ámbito de aplicación

La presente ley se aplicará a las personas trabajadoras residentes en territorio español, cualquiera que sea su nacionalidad, siempre que tengan residencia legal de acuerdo con lo regulado en la legislación de extranjería, así como a los familiares con los que convivan. Y siempre respetando el marco de las competencias que en las materias objeto de esta ley ostenten las comunidades autónomas.

Artículo 4. Valores fundamentales y principios rectores de las políticas de conciliación y corresponsabilidad.

El ejercicio de los derechos de conciliación y corresponsabilidad se regirá por los siguientes principios:

- a) Los derechos de conciliación son personales e intransferibles, salvo que por ley se establezca otra cosa.
- b) La utilización de los permisos de conciliación no podrá menoscabar los derechos laborales adquiridos, ni perjudicar la promoción profesional o laboral de quienes los ejerzan. Este principio, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, comprende el derecho de las personas trabajadoras a reincorporarse a su puesto u otro equivalente tras el disfrute de los permisos, y el mantenimiento de las condiciones de su contrato de trabajo.
- c) Los empresarios y empleadores tendrán derecho a adaptar las fórmulas de trabajo flexibles a sus necesidades económicas y de producción, debiendo establecerse periodos de preaviso, así como justificar por escrito cualquier modificación por el empleador de la solicitud de las personas trabajadoras.

TÍTULO I

Medidas generales de apoyo a las familias

Artículo 5. Protección de las Administraciones Públicas a las familias

Las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, asegurarán la protección jurídica, social y económica de las familias a través de medidas de apoyo a la conciliación y a la corresponsabilidad que garanticen la igualdad de trato y de oportunidades de todas ellas, atendiendo a sus circunstancias

particulares, en especial cuando concurren situaciones de vulnerabilidad o mayores necesidades de conciliación.

Artículo 6. Medidas de sensibilización y formación sobre corresponsabilidad

Las Administraciones Públicas con competencias en materia de empleo y de familia, basándose en el principio de corresponsabilidad familiar y considerando los derechos de conciliación como subjetivos e intransferibles, impulsarán, entre otras, las siguientes medidas de sensibilización y formación sobre conciliación y corresponsabilidad:

- a) Programas en el ámbito educativo que impulsen entre los menores, los valores de la igualdad, la familia y la corresponsabilidad.
- b) Campañas de sensibilización de promuevan el conocimiento de las medidas de conciliación, los valores de la familia y la corresponsabilidad, y la necesaria compatibilización de los horarios laborales y escolares, priorizando el interés de las familias y los menores, especialmente las familias con mayor vulnerabilidad socioeconómica.
- c) Medidas de apoyo a las entidades del tercer sector de acción social que promuevan los valores de la conciliación y la corresponsabilidad en los cuidados de menores, personas dependientes, con discapacidad y personas enfermas.
- d) La inclusión de contenidos sobre conciliación y corresponsabilidad en los programas de formación de recursos humanos, como instrumento para la atracción y retención de talento.
- e) La extensión del modelo de certificación de empresas familiarmente responsables en ámbitos donde tenga menor implantación.
- f) El reconocimiento de las buenas prácticas en materia de conciliación y corresponsabilidad en favor de las administraciones, empresas, y organizaciones del tercer sector, a través de premios u otros distintivos mediante convocatorias específicas de carácter anual.

- g) La realización de programas específicos de conciliación y corresponsabilidad dentro de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y de las Fuerzas Armadas dada su alto nivel de exigencia profesional.
- h) El establecimiento de medidas de sensibilización y de apoyo que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral para las mujeres deportistas de alto nivel.

Artículo 7. Ayudas a la conciliación y ampliación y racionalización de los permisos.

1. Cualquier ampliación o mejora de los derechos de conciliación deberá beneficiar por igual a mujeres y hombres.
2. Para reforzar la corresponsabilidad y el vínculo temprano entre las personas progenitoras y sus hijos e hijas durante el mayor tiempo posible, se incentivará el uso consecutivo de los permisos por nacimiento.
3. Se eliminará el periodo forzoso de disfrute de las seis semanas inmediatamente después del parto. De tal modo que no será obligatorio el disfrute simultáneo de las seis primeras semanas con la finalidad de favorecer la corresponsabilidad y dar libertad de elección a los progenitores para prolongar los cuidados del menor. En todo caso, al menos seis semanas de los permisos por nacimiento, que son intransferibles en su totalidad, serán de disfrute obligatorio para ambos progenitores dentro del primer año de vida del menor.

Artículo 8. Medidas de fomento y apoyo a la conciliación mediante incentivos a las empresas, Pymes y autónomos.

1. De conformidad con la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, se incentivará la valoración de los criterios sociales a efectos de la contratación pública a las empresas, pymes y autónomos que acuerden con sus trabajadores medidas específicas de conciliación y corresponsabilidad que otorguen un mayor apoyo a la conciliación que las medidas previstas en la normativa laboral.
2. Los poderes públicos incentivarán la reincorporación de las personas trabajadoras que se hayan acogido a excedencias mediante medidas fiscales en favor de las

empresas. Dentro de estos incentivos se contemplará la adopción de medidas de readaptación profesional y aprendizaje a lo largo de la vida.

Artículo 9. Medidas de flexibilidad laboral y creación de un sistema de Banco de horas.

1. Los poderes públicos impulsarán que las empresas adopten medidas de racionalización de sus horarios laborales, flexibilización de las condiciones de trabajo, creación de bancos de horas, semanas laborales flexibles y demás medidas de conciliación y corresponsabilidad, en los términos que legal y reglamentariamente se establezcan.
2. Las empresas deberán favorecer la implementación de un horario flexible, que permita a los empleados organizar el inicio y final de su jornada laboral, siempre y cuando se respete una franja horaria limitada de presencia obligatoria que responda a las necesidades productivas de la empresa.
 - a) El horario flexible incluirá la posibilidad de ajustar la jornada laboral diaria o semanal a través de opciones como, la distribución flexible del tiempo de trabajo a lo largo del día o la semana, la elección del horario de inicio y finalización dentro de unos márgenes acordados o la posibilidad de trabajar de manera presencial o telemática, en aquellos casos donde el puesto de trabajo lo permita.
 - b) La implementación del horario flexible deberá acordarse entre la empresa y los representantes de los trabajadores, de acuerdo con las necesidades particulares de ambas partes, y sin que esto implique una disminución de las horas de trabajo ni del salario.
 - c) Esta modalidad estará sujeta a la legislación laboral vigente y respetará en todo momento el descanso mínimo diario y semanal establecido por la ley.
3. En el marco del diálogo social se regulará el derecho de los trabajadores a acogerse a un sistema de Banco de horas como herramienta de flexibilidad laboral, de forma que les permita acumular horas de trabajo adicionales, horas extras, o tiempo no utilizado de permisos remunerados, con el fin de gestionar mejor su

conciliación entre la vida laboral y personal. El tiempo acumulado en el Banco de horas podrá ser utilizado por los trabajadores para:

- a) Ampliar el tiempo de vacaciones.
- b) Tomar días libres adicionales sin afectación de sus derechos laborales.
- c) Reducir su jornada laboral en determinados momentos sin reducir proporcionalmente sus retribuciones.

Las horas acumuladas en el Banco de horas deberán ser gestionadas de acuerdo con los convenios colectivos aplicables o acuerdos específicos entre los trabajadores y las empresas, respetando en todo momento las necesidades de producción de las mismas.

El Banco de horas será una herramienta flexible y voluntaria para los trabajadores, y su implementación deberá ser acordada entre la empresa y los representantes de los trabajadores, garantizando siempre el derecho a su acceso sin perjuicio para el trabajador.

4. Las empresas de más de 50 trabajadores deberán contar en su departamento de recursos humanos, con un responsable en materia de conciliación y corresponsabilidad, encargado de garantizar los derechos de conciliación, atender las demandas de los trabajadores y establecer indicadores cuantificables para hacer seguimiento de estas y elevar anualmente un informe a los órganos de dirección de la empresa.

TITULO II

Medidas de conciliación para las familias en situaciones especiales

Artículo 10. Medidas de apoyo en favor de las familias monoparentales

1. Las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, garantizarán el acceso prioritario de las familias monoparentales en situación de vulnerabilidad a todas aquellas políticas públicas, medidas y recursos específicos en materia de conciliación de la vida familiar y laboral.

2. En la duración de los permisos por nacimiento o cuidado del menor, así como en los parentales, se tendrá en cuenta la situación de familia monoparental, a los efectos de garantizar que los menores no se vean perjudicados por esta causa.
3. Las Administraciones Públicas impulsarán el establecimiento de beneficios fiscales en sus tributos propios a las familias monoparentales desde el primer hijo y descuentos en los títulos de transporte público.
4. Con carácter general, cuando se utilicen criterios económicos para la concesión o mantenimiento de ayudas públicas o beneficios, se introducirán correcciones en los umbrales de renta de las familias monoparentales para que no se vean perjudicadas en relación con las biparentales con el mismo número de hijas o hijos.
5. La contratación de cuidadores en familias monoparentales dará derecho a una bonificación del 45% de las cuotas de la seguridad social a cargo del empleador, en las condiciones que legal o reglamentariamente se establezcan.
6. La acreditación de familia monoparental se hará mediante el título específico único expedido por las Administraciones Públicas con competencias en la materia. Dicho título se otorgará, al menos a:
 - a) Las familias formadas por una sola persona progenitora y uno o más descendientes menores de edad sobre los que tenga en exclusiva la patria potestad y no exista otro progenitor.
 - b) Las familias formadas por una sola persona que ostente la tutela exclusiva de uno o más menores de edad, o que conviva con una o más personas menores de edad en régimen de acogimiento familiar o guarda con fines de adopción.
 - c) Las familias formadas por una sola persona con uno o más descendientes mayores de edad sobre los que tenga curatela representativa o medidas análogas de apoyo para el ejercicio de la capacidad.
7. Los requisitos y condiciones para la acreditación de la familia monoparental se establecerán reglamentariamente.

Artículo 11. Medidas de apoyo en favor de las familias numerosas

1. Las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, garantizarán el acceso prioritario de las familias numerosas en situación de

- vulnerabilidad a todas aquellas políticas públicas, medidas y recursos específicos en materia de conciliación de la vida familiar y laboral.
2. Con carácter general, cuando se utilicen criterios económicos para la concesión o mantenimiento de ayudas o beneficios públicos, se tendrá en cuenta la renta corregida en función del número de hijos e hijas para que las familias numerosas no se vean perjudicadas en relación con otras, con un número menor de hijos.
 3. Las Administraciones Públicas impulsarán el establecimiento de beneficios fiscales en favor de las familias numerosas, así como bonificaciones en las cuotas de la seguridad social para la contratación de cuidadores y descuentos en los títulos de transporte público, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas.
 4. La acreditación de la condición de familia numerosa se hará mediante el título específico expedido por las Administraciones Públicas con competencias en la materia conforme a lo establecido en dicha ley.

Artículo 12. Medidas de apoyo en favor de las familias de acogida

1. A los efectos de esta ley, las familias de acogida podrán acreditar su condición mediante el certificado de familia acogedora expedido por las Administraciones Públicas con competencias en la materia, cuya duración estará supeditada al mantenimiento de la situación de acogimiento familiar.
2. Las Administraciones Públicas, en sus respectivos ámbitos, establecerán ayudas económicas directas y beneficios fiscales dirigidos a facilitar la conciliación y corresponsabilidad familiar. Su condición de familia de acogida podrá ser tenida en cuenta para el acceso preferente a los recursos y servicios de conciliación de carácter público.

Artículo 13. Medidas de apoyo en favor de las familias con personas con discapacidad.

1. Los poderes públicos adoptarán medidas de conciliación y corresponsabilidad adaptadas a las necesidades específicas de las familias con personas con discapacidad, incluidos los progenitores, y familias con menores con

enfermedades crónicas a cargo, que contemplen entre otras, jornadas y horarios flexibles personalizados adaptados a su situación y a las condiciones de los puestos de trabajo, y los apoyos necesarios para los menores con necesidades educativas especiales desde las primeras etapas educativas. Las administraciones competentes, garantizarán la libertad de elección por parte de las familias del modelo educativo tanto en centros de educación especial como en educación inclusiva.

2. Las administraciones competentes podrán establecer exenciones y bonificaciones en los títulos de transporte público para los acompañantes de las personas con discapacidad, así como medidas de respiro familiar y otras medidas en el ámbito educativo como la preferencia en la concesión de becas, ayudas de comedor o material escolar.

Artículo 14. Medidas de conciliación en favor de familias en situación de vulnerabilidad.

1. Las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, garantizarán el acceso prioritario de las familias en situación de vulnerabilidad a todas aquellas políticas públicas, medidas y recursos específicos en materia de conciliación y corresponsabilidad familiar.
2. Para fortalecer sus capacidades parentales y su desarrollo en el ámbito de la corresponsabilidad, tendrán acceso preferente a los servicios sociales de apoyo, acompañamiento y orientación familiar.
3. Las personas incluidas en los itinerarios de inserción socio-laboral recibirán apoyo específico a sus necesidades de conciliación.

Artículo 15. Medidas de apoyo en favor de las familias en el medio rural

1. Los poderes públicos adoptarán medidas de conciliación y corresponsabilidad familiar adaptadas al medio rural que contemplen, entre otras cuestiones, espacios para el cuidado de menores, personas dependientes o con discapacidad y centros de carácter intergeneracional en pequeños núcleos de población o zonas aisladas.

2. Se establecerán ayudas para la movilidad en el medio rural para el traslado a los diferentes recursos destinados a la conciliación.
3. Se establecerán ayudas directas para la contratación de personas cuidadoras, para aquellas familias que vivan en entornos rurales y no dispongan de manera accesible de una escuela infantil en su entorno.

TÍTULO III

Medidas de apoyo institucional

Artículo 16. Portal de la Conciliación y la corresponsabilidad

1. Con el objetivo de facilitar y mejorar la accesibilidad a las ayudas y recursos existentes en materia de conciliación y corresponsabilidad, se crea el Portal de la Conciliación en el Ministerio responsable de las políticas de conciliación y corresponsabilidad, con enlaces a las páginas web de las Administraciones Públicas que ofrezcan ayudas, prestaciones y servicios de apoyo.
2. Este Portal permitirá acceder a la información, así como a la tramitación de las ayudas, prestaciones y servicios de apoyo.
3. En el Portal de Conciliación se creará un registro específico de buenas prácticas, estudios y contenidos relacionados con estas materias, a disposición de las Administraciones Públicas y de las empresas, que permita el intercambio de experiencias eficaces en el ámbito de la conciliación y la corresponsabilidad.

Artículo 17. Premio Nacional de Conciliación y corresponsabilidad

Mediante Real Decreto, se creará el Premio Nacional de Conciliación y Corresponsabilidad para reconocer la labor y premiar las buenas prácticas de las empresas, administraciones públicas y entidades del tercer sector en materia de conciliación y corresponsabilidad.

Artículo 18. Asesoramiento a pymes y autónomos

Las Administraciones Públicas en el ámbito de sus competencias pondrán a disposición de las pymes y autónomos toda la información de que dispongan sobre las medidas de apoyo a la conciliación y corresponsabilidad.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Plan Nacional de Conciliación y Corresponsabilidad familiar

1. En el marco del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la autonomía y atención a la Dependencia, y en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la presente ley, se aprobará un Plan Nacional de Conciliación y Corresponsabilidad familiar en desarrollo de las medidas de esta ley, como instrumento al servicio de la igualdad real entre mujeres y hombres. Para la puesta en marcha de sus medidas, dicho Plan contará con la financiación suficiente con cargo a los Presupuestos Generales del Estado.
2. En dicho Plan se fomentará el uso de instalaciones educativas y deportivas como recursos de apoyo a la conciliación, así como el establecimiento de programas de conciliación y la apertura de los comedores escolares en periodos no lectivos del calendario escolar con la misma finalidad. El Gobierno, en colaboración con las CCAA y ayuntamientos, establecerá un programa específico en los Presupuestos Generales del Estado para financiar las actividades extraescolares y la apertura de centros en días no lectivos para facilitar la conciliación familiar.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Gratuidad de la educación 0-3 años

Para garantizar a todas las familias el apoyo a las necesidades de conciliación y reducir las desigualdades en una etapa clave para la infancia y su desarrollo futuro, el gobierno, en el plazo de seis meses, aprobará un Plan para extender la gratuidad del primer ciclo de educación infantil en toda España que será cofinanciado el 50% entre el Estado y las Comunidades autónomas. Dicha ampliación será progresiva, adaptándose a los modelos implantados en cada territorio, pudiendo establecerse

ayudas directas a las familias que opten por no escolarizar a sus hijos en esa franja de edad.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Mejora en el tratamiento fiscal de las familias

El gobierno en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta ley remitirá al Congreso de los Diputados un proyecto de ley de reforma de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, para mejorar el tratamiento fiscal de las familias. El objetivo será transformar lo establecido en el artículo 58 de la Ley 35/2006 “Mínimo por descendientes”, pasando de un sistema de incorporación en el IRPF, para la adecuación del impuesto a las circunstancias personales y familiares del contribuyente, a un sistema de pago directo a las familias que generan el derecho.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. Ampliación de los permisos de maternidad y paternidad hasta las 20 semanas.

En el marco del diálogo social se impulsará la ampliación progresiva de los permisos de maternidad y paternidad hasta alcanzar las 20 semanas con carácter general. En el caso de las familias monoparentales, esta ampliación de permisos se hará de manera proporcional para garantizar que los menores no se vean perjudicados.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. Plan de ayudas para la reincorporación de las mujeres al mercado laboral.

El gobierno, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta ley, aprobará un plan de ayudas a las empresas para favorecer la reincorporación de las mujeres al mercado de trabajo tras una excedencia por cuidado de hijos o de un familiar. Dicho plan contemplará incentivos a su contratación durante 24 meses. Las mujeres autónomas en los mismos casos tendrán derecho a la cuota cero en el RETA durante los 24 meses siguientes al alta en la seguridad social.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA. Buenas prácticas en materia de conciliación y corresponsabilidad.

El gobierno, en colaboración con los agentes sociales, elaborará un Libro Blanco sobre conciliación y corresponsabilidad en las empresas, que sirva de base para la creación de un código de buenas prácticas. De igual forma establecerá un sistema permanente de recogida de datos y análisis del impacto de las medidas de conciliación en nuestro país, del que se dará cuenta a la ciudadanía mediante la comparecencia anual de un representante del gobierno en el Congreso de los Diputados.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA. Retribución del permiso parental para el cuidado de menores hasta los ocho años.

El gobierno impulsará, en el marco del diálogo social y de forma inmediata a la entrada en vigor de esta ley, la modificación de las normas laborales y estatutarias para el reconocimiento y determinación de las condiciones de disfrute de las 16 semanas del nuevo permiso parental para el cuidado de menores de ocho años, así como las condiciones de retribución del periodo mínimo no transferible de 8 semanas, en cumplimiento de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019.

DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA. Desarrollo reglamentario de los permisos por enfermedad grave en favor de los empleados públicos.

El Gobierno procederá, de forma urgente, al desarrollo reglamentario marco del permiso retribuido para el cuidado de menor con cáncer u otra enfermedad grave reconocida en el artículo 49.e) del Estatuto Básico del Empleado Público para garantizar a los empleados públicos el mismo trato y garantías jurídicas que tienen reconocidos los trabajadores sujetos al régimen general de la Seguridad Social en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Dicho desarrollo contemplará:

- Unos criterios claros y objetivos para la concesión del permiso.

- El derecho a fijar el porcentaje de reducción de jornada en función de las necesidades del empleado público para cuidar al menor con enfermedad grave.
- Un plazo máximo de 30 días para la resolución desde el registro de la solicitud.
- No tener en cuenta la jornada del otro progenitor para la concesión del permiso.
- Y la simplificación de los trámites administrativos, minimizando la solicitud de documentación adicional que afecte a la intimidad del menor.

En tanto se aprueba la nueva norma reglamentaria, se modificará el criterio interpretativo del permiso contemplado en el artículo 49.e) del Estatuto Básico del Empleado Público, en el sentido de admitir la posibilidad de que, en el caso de enfermedad grave que no sea cáncer, quepa considerar como ingreso hospitalario de larga duración, tras el diagnóstico, la continuación del tratamiento o cuidado del menor en el domicilio, en los mismos términos que se reconocen para los trabajadores sujetos al régimen de Seguridad Social.

DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA. Bonificación para contratos de sustitución por bajas de maternidad y paternidad.

Mejoraremos las bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social para la empresa en caso de sustitución de un trabajador que se encuentra de baja por un permiso de paternidad o maternidad, de forma que para la empresa no suponga un coste añadido el disfrute de este permiso.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMA. Adaptación de las normas laborales y estatutarias con objeto de flexibilizar el disfrute de los permisos por nacimiento para prolongar los cuidados del menor.

El gobierno en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta ley abordará la reforma del art. 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y del artículo del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, con objeto de garantizar a los progenitores la libertad de elección en el disfrute de los permisos por nacimiento en los términos contemplados en el apartado tercero del artículo 7 de esta ley.

DISPOSICIÓN ADICIONAL UNDÉCIMA. Desconexión digital

Con objeto de avanzar en los derechos de desconexión digital, de conformidad con lo recogido en el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, se impulsará el desarrollo de los aspectos que inciden en su ejercicio, incluida la prevención de riesgos laborales, el registro público de los convenios que lo incorporan y la difusión de buenas prácticas en formación y concienciación acerca del respeto a los periodos de descanso y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Igualmente, el Gobierno de España liderará la aprobación en el ámbito de la Unión Europea de una Directiva fundamentada en la Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión y elaborará cada dos años un informe que contenga toda la información pertinente sobre la puesta en práctica y la aplicación de la referida desconexión digital.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA. Ampliación de los permisos de maternidad y paternidad en los supuestos de familias monoparentales.

Uno. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Se añade un nuevo apartado con el número 10 al artículo 48 con la siguiente redacción:

10. El permiso de paternidad o maternidad por parto o adopción regulado en el presente artículo tendrá una duración de **veintiséis semanas** para los padres o madres de familias monoparentales, y se disfrutará en las mismas condiciones que las señaladas en este precepto para el caso de ser dos los progenitores que tuvieren reconocido el derecho.

Dos. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Se añade un nuevo apartado con la letra g) al artículo 49 con la siguiente redacción:

- i) El permiso de paternidad o maternidad por parto o adopción regulado en el presente artículo tendrá una duración de **veintiséis semanas** para los padres o madres de familias monoparentales, y se disfrutará en las mismas condiciones que las señaladas en este precepto para el caso de ser dos los progenitores que tuvieren reconocido el derecho.

Tres. 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.

Se modifica el artículo 177, que tendrá la siguiente redacción:

Artículo 177. Situaciones protegidas.

A efectos de la prestación por nacimiento y cuidado de menor prevista en esta sección, se consideran situaciones protegidas el nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en los apartados 4, 5, 6 y 10 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 49.a), b), c) y g) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.»

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA. Modificación de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre de protección de las familias numerosas

Uno. Se modifica el art. 3.1.a) que pasa a tener la siguiente redacción:

Artículo 3. Condiciones de la familia numerosa.

1. Para que se reconozca y mantenga el derecho a ostentar la condición de familia numerosa, los hijos o hermanos deberán reunir las siguientes condiciones:

- a) Ser solteros y menores de 21 años de edad, **o tener una discapacidad** o una incapacidad para trabajar, cualquiera que fuese su edad.

Tal límite de edad se ampliará **hasta los 26 años de edad**, cuando cursen estudios que se consideren adecuados a su edad y titulación o encaminados a la obtención de un puesto de trabajo.

Dos. Se modifica el art. 3.3 que pasará a tener la siguiente redacción.

3. Nadie podrá ser computado, a los efectos de esta ley, en dos unidades familiares al mismo tiempo, excepto en los casos de custodia compartida.

Tres. Se modifica el art.4. que pasa a tener la siguiente redacción

Artículo 4. Categorías de familia numerosa.

- 1- Las familias numerosas, por razón del número de hijos que reúnan las condiciones de los artículos 2 y 3 de esta ley, se clasificarán en alguna de las siguientes categorías:
 - a) **Especial: las de cuatro o más hijos.**
 - b) General: las restantes unidades familiares.
- 2- No obstante, las unidades familiares **con tres hijos** se clasificarán en la categoría especial cuando los ingresos anuales de las mismas, divididos por el número de miembros que las componen, no superen en cómputo anual el 75% del salario mínimo interprofesional vigente, incluidas las pagas extraordinarias.
- 3- Cada hijo **con discapacidad o con incapacidad para trabajar**, en los términos definidos en el apartado 5 del artículo 2, computará como dos para determinar la categoría en que se clasifica la unidad familiar de la que forma parte.

Cinco. Se recupera el derogado artículo 9 que pasará a tener la siguiente redacción.

Artículo 9. Beneficio por la contratación de cuidadores en familias numerosas.

La contratación de cuidadores en familias numerosas dará derecho a una bonificación del 45 por ciento de las cuotas a la Seguridad Social a cargo del empleador en las condiciones que legal o reglamentariamente se establezcan,

siempre que los dos ascendientes o el ascendiente, en caso de familia monoparental, definidos en los términos previstos en el apartado 3 del artículo 2, ejerzan una actividad profesional por cuenta ajena o propia fuera del hogar o estén incapacitados para trabajar.

Cuando la familia numerosa ostente la categoría de especial, para la aplicación de este beneficio no será necesario que los dos progenitores desarrollen cualquier actividad retribuida fuera del hogar.

En cualquier caso, el beneficio indicado en el primer párrafo de este artículo sólo será aplicable por la contratación de un único cuidador por cada unidad familiar que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa.

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA. Mejora de las deducciones fiscales para las familias.

Uno. Se modifica el artículo 81 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, que pasa a tener la siguiente redacción.

Artículo 81. Deducción por maternidad.

1. Las mujeres con hijos menores de tres años con derecho a la aplicación del mínimo por descendientes previsto en el artículo 58 de esta ley, que en el momento del nacimiento del menor perciban prestaciones contributivas o asistenciales del sistema de protección de desempleo, o que en dicho momento o en cualquier momento posterior estén dadas de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social o mutualidad con un período mínimo, en este último caso, de 30 días cotizados, podrán minorar la cuota diferencial de este Impuesto hasta en 1.440 euros anuales por cada hijo menor de tres años hasta que el menor alcance los tres años de edad. En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, la deducción se podrá practicar, con

independencia de la edad del menor, durante los tres años siguientes a la fecha de la inscripción en el Registro Civil.

Cuando la inscripción no sea necesaria, la deducción se podrá practicar durante los tres años posteriores a la fecha de la resolución judicial o administrativa que la declare.

En caso de fallecimiento de la madre, o cuando la guarda y custodia se atribuya de forma exclusiva al padre o, en su caso, a un tutor, siempre que cumpla los requisitos previstos en este artículo, este tendrá derecho a la práctica de la deducción pendiente.

2. El importe de la deducción a que se refiere el apartado 1 anterior se podrá incrementar hasta en 1.200 euros adicionales cuando el contribuyente que tenga derecho a la misma hubiera satisfecho en el período impositivo gastos de custodia del hijo menor de tres años en guarderías o centros de educación infantil autorizados.

En el período impositivo en que el hijo menor cumpla tres años, el incremento previsto en este apartado podrá resultar de aplicación respecto de los gastos incurridos con posterioridad al cumplimiento de dicha edad hasta el mes anterior a aquel en el que pueda comenzar el segundo ciclo de educación infantil.

A estos efectos se entenderán por gastos de custodia las cantidades satisfechas a guarderías y centros de educación infantil por la preinscripción y matrícula de dichos menores, la asistencia, en horario general y ampliado, y la alimentación, siempre que se hayan producido por meses completos y no tuvieran la consideración de rendimientos del trabajo en especie exentos por aplicación de lo dispuesto en las letras b) o d) del apartado 3 del artículo 42 de esta ley.

3. La deducción prevista en el apartado 1 anterior se calculará de forma proporcional al número de meses del período impositivo posteriores al momento en el que se cumplen los requisitos señalados en el apartado 1 anterior, en los que la mujer tenga derecho al mínimo por descendientes por ese menor de tres años, siempre que durante dichos meses no se perciba por ninguno de los progenitores en relación con dicho descendiente el complemento de ayuda para la infancia previsto

en la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital.

Cuando tenga derecho a la deducción en relación con ese descendiente por haberse dado de alta en la Seguridad Social o mutualidad con posterioridad al nacimiento del menor, la deducción correspondiente al mes en el que se cumpla el período de cotización de 30 días al que se refiere el apartado 1 anterior, se incrementará en 150 euros.

El incremento de la deducción previsto en el apartado 2 anterior se calculará de forma proporcional al número de meses en que se cumplan de forma simultánea los requisitos de los apartados 1 y 2 anteriores, salvo el relativo a que sea menor de tres años en los meses a los que se refiere el segundo párrafo del apartado 2 anterior, y tendrá como límite el importe total del gasto efectivo no subvencionado satisfecho en dicho período a la guardería o centro educativo en relación con ese hijo.

4. Se podrá solicitar a la Agencia Estatal de Administración Tributaria el abono del importe de la deducción previsto en el apartado 1 anterior de forma anticipada. En estos supuestos, no se minorará la cuota diferencial del impuesto.
5. Reglamentariamente se regularán el procedimiento y las condiciones para tener derecho a la práctica de esta deducción, los supuestos en que se pueda solicitar de forma anticipada su abono y las obligaciones de información a cumplir por las guarderías o centros infantiles.

Dos. Se modifica el artículo 81 bis de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, que pasa a tener la siguiente redacción.

Artículo 81 bis. Deducciones por familia numerosa o personas con discapacidad a cargo.

1. Los contribuyentes que realicen una actividad por cuenta propia o ajena por la cual estén dados de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social o mutualidad podrán minorar la cuota diferencial del impuesto en las siguientes deducciones:

- a) Por cada descendiente con discapacidad con derecho a la aplicación del mínimo por descendientes previsto en el artículo 58 de esta Ley, hasta 1.440 euros anuales.
- b) Por cada ascendiente con discapacidad con derecho a la aplicación del mínimo por ascendientes previsto en el artículo 59 de esta Ley, hasta 1.440 euros anuales.
- c) Por ser un ascendiente, o un hermano huérfano de padre y madre, que forme parte de una familia numerosa conforme a la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, o por ser un ascendiente separado legalmente, o sin vínculo matrimonial, con dos hijos sin derecho a percibir anualidades por alimentos y por los que tenga derecho a la totalidad del mínimo previsto en el artículo 58 de esta Ley, hasta 1.440 euros anuales. En caso de familias numerosas de categoría especial, esta deducción se incrementará en un 100 por ciento. Este incremento no se tendrá en cuenta a efectos del límite a que se refiere el apartado 2 de este artículo.

La cuantía de la deducción a que se refiere el párrafo anterior se incrementará hasta en 720 euros anuales por cada uno de los hijos que formen parte de la familia numerosa que exceda del número mínimo de hijos exigido para que dicha familia haya adquirido la condición de familia numerosa de categoría general o especial, según corresponda. Este incremento no se tendrá en cuenta a efectos del límite a que se refiere el apartado 2 de este artículo.

- d) Por el cónyuge no separado legalmente con discapacidad, siempre que no tenga rentas anuales, excluidas las exentas, superiores a 8.000 euros ni genere el derecho a las deducciones previstas en las letras a) y b) anteriores, hasta 1.440 euros anuales.

Asimismo podrán minorar la cuota diferencial del impuesto en las deducciones previstas anteriormente los contribuyentes que perciban prestaciones contributivas y asistenciales del sistema de protección del desempleo, pensiones abonadas por el Régimen General y los Regímenes especiales de la Seguridad Social o por el Régimen de Clases Pasivas del Estado, así como los contribuyentes que perciban prestaciones análogas a las anteriores reconocidas a los profesionales no integrados en el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos por las mutualidades de previsión social que actúen como alternativas al régimen especial de la Seguridad Social mencionado, siempre que se trate de prestaciones por situaciones idénticas a las previstas para la correspondiente pensión de la Seguridad Social.

Cuando dos o más contribuyentes tengan derecho a la aplicación de alguna de las anteriores deducciones respecto de un mismo descendiente, ascendiente o familia numerosa, su importe se prorrateará entre ellos por partes iguales, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 4 de este artículo.

2. Las deducciones se calcularán de forma proporcional al número de meses en que se cumplan de forma simultánea los requisitos previstos en el apartado 1 anterior, y tendrán como límite para cada una de las deducciones, en el caso de los contribuyentes a que se refiere el primer párrafo del apartado 1 anterior, las cotizaciones y cuotas totales a la Seguridad Social y Mutualidades devengadas en cada período impositivo. No obstante, si tuviera derecho a la deducción prevista en las letras a) o b) del apartado anterior respecto de varios ascendientes o descendientes con discapacidad, el citado límite se aplicará de forma independiente respecto de cada uno de ellos.

A efectos del cálculo de este límite se computarán las cotizaciones y cuotas por sus importes íntegros, sin tomar en consideración las bonificaciones que pudieran corresponder.

3. Se podrá solicitar a la Agencia Estatal de Administración Tributaria el abono de las deducciones de forma anticipada. En estos supuestos, no se minorará la cuota diferencial del impuesto.
4. Reglamentariamente se regularán el procedimiento y las condiciones para tener derecho a la práctica de estas deducciones, así como los supuestos en que se pueda solicitar de forma anticipada su abono.

Asimismo, reglamentariamente se podrán determinar los supuestos de cesión del derecho a la deducción a otro contribuyente que tenga derecho a su aplicación respecto de un mismo descendiente, ascendiente o familia numerosa.

En este caso, a efectos del cálculo de la deducción a que se refiere el apartado 2 de este artículo, se tendrá en cuenta de forma conjunta, tanto el número de meses en que se cumplan de forma simultánea los requisitos previstos en el apartado 1 de este artículo como las cotizaciones y cuotas totales a la Seguridad Social y Mutualidades correspondientes a todos los contribuyentes que tuvieran derecho a la deducción.

Se entenderá que no existe transmisión lucrativa a efectos fiscales por esta cesión.

DISPOSICIÓN FINAL CUARTA. Modificación del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la ley Reguladora de Haciendas Locales.

Se modifica el art. 74.4 que tendrá la siguiente redacción.

4. las ordenanzas fiscales podrán regular una bonificación de hasta el 90 por ciento de la cuota íntegra del Impuesto a favor de aquellos sujetos pasivos que ostenten la condición de titulares de familia numerosa **o de familia monoparental**.

La ordenanza deberá especificar la clase y características de los bienes inmuebles a que afecte, duración, cuantía anual y demás aspectos sustantivos y formales de esta bonificación, así como las condiciones de compatibilidad con otros beneficios fiscales.

DISPOSICIÓN FINAL QUINTA. Títulos competenciales

Esta ley se dicta al amparo de lo previsto en el artículo 149.1. 1.^a, 7.^a, 13.^a, 17.^a y 18.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales; legislación laboral; el establecimiento de las bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica; en materia de legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social; y para establecer las bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del régimen estatutario de los funcionarios respectivamente.

DISPOSICIÓN FINAL SEXTA. Entrada en vigor.

La presente ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» excepto las medidas que impliquen un aumento de los créditos o una disminución de los ingresos en relación con el presupuesto vigente, que no entrarán en vigor, en la parte que comporte afectación presupuestaria, hasta el ejercicio presupuestario siguiente al de la entrada en vigor.

Antecedentes legislativos

- Constitución Española.
- Ley 40/2003, de 18 de noviembre de protección de las familias numerosas.
- Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
- Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.
- 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.
- Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la ley Reguladora de Haciendas Locales.