

En sesión celebrada el día 13 de enero de 2020, la Mesa del Parlamento de Navarra adoptó, entre otros, el siguiente Acuerdo:

En ejercicio de la iniciativa legislativa que le reconoce el artículo 19.1.b) de la Ley Orgánica de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra, el G.P. Navarra Suma ha presentado la proposición de Ley Foral por la que se equiparan los periodos de las prestaciones contributivas por nacimiento y cuidado de hijos o hijas menores de un año disfrutados por las personas progenitoras (10-20/PRO-00002).

En su virtud, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 148 del Reglamento de la Cámara, previa audiencia de la Junta de Portavoces, SE ACUERDA:

1.º Ordenar la publicación de la proposición de Ley Foral por la que se equiparan los periodos de las prestaciones contributivas por nacimiento y cuidado de hijos o hijas menores de un año disfrutados por las personas progenitoras en el Boletín Oficial del Parlamento de Navarra.

2.º Remitir la referida proposición de Ley Foral al Gobierno de Navarra a los efectos previstos en el artículo 148 del Reglamento.

Pamplona, 13 de enero de 2020

El Presidente: Unai Hualde Iglesias

Proposición de Ley Foral por la que se equiparan los períodos de las prestaciones contributivas por nacimiento y cuidado de hijos o hijas menores de un año disfrutados por las personas progenitoras

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En la actualidad está socialmente aceptado que favorecer la conciliación y facilitar que los padres y las madres puedan, si lo desean, dedicarse al cuidado de sus hijos e hijas, es beneficioso, no sólo para la propia familia, sino para toda la sociedad. Se han constatado efectos positivos en la salud y el bienestar de los niños y niñas, a la par que se reducen enfermedades, estrés, absentismo laboral, bajo rendimiento y alta rotación en el empleo en los progenitores, influyendo positivamente en la motivación y la productividad de estos en el trabajo, al estar más satisfechos con su calidad de vida, lo que por tanto es también positivo para el tejido productivo de la Comunidad donde se implantan estas políticas.

El 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 ha modificado, tanto el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, como el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, estableciendo un proceso transitorio de ampliación del permiso por nacimiento y cuidado para el progenitor no gestante, que alcanzará el 1 de enero de 2021 la completa equiparación con el permiso de la madre biológica con un permiso de 16 semanas.

En Navarra, recientemente se ha convalidado por el Parlamento de Navarra el Decreto Ley Foral 4/2019, de 23 de octubre, por el que se aprobaron medidas urgentes en materia de personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, norma que, entre otras cuestiones, va dirigida a facilitar este permiso al personal de las Administraciones Públicas de Navarra, en este caso extendiéndose a las 17 semanas. Sin embargo, este Decreto Ley Foral no extiende sus efectos al resto de personas trabajadoras por cuenta ajena, personas socias trabajadoras o socias de trabajo de las sociedades cooperativas y personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas

Efectivamente, Navarra no ostenta competencias para regular la prestación contributiva por nacimiento y cuidado de los hijos e hijas en el ámbito de la Seguridad Social, razón por la que se ha optado por utilizar la forma jurídica de subvención de excedencia por cuidado de hijos e hijas en su primer año de vida. El objetivo de esta ayuda es que, tras la llegada del hijo o hija, ambos progenitores, cuando no sean personal al servicio de las Administraciones Pública de Navarra, puedan equiparar los períodos temporales disfrutados en los subsidios contributivos por nacimiento y cuidado teniendo derecho a un período de igual duración –16 semanas– intransferible, remunerado y no coincidente en el tiempo. De esta forma, se consigue romper el rol femenino del cuidado, involucrar a los padres en las tareas de cuidado y fortalecer el vínculo del hijo o hija con ambos progenitores, ya que la investigación científica ha probado que los vínculos que se establecen en estos primeros meses de vida se mantienen y prolongan en las siguientes etapas de crianza, siendo un factor de protección y fortaleza frente a situaciones de riesgo. La medida, además, reduce la penalización que las labores de cuidado tienen en el acceso al empleo y en las carreras laborales de las mujeres e influirá por tanto de forma positiva en la brecha salarial entre mujeres y hombres. La ayuda se dirige a personas trabajadoras por cuenta ajena, personas socias trabajadoras o socias de trabajo de las sociedades cooperativas y personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas, siendo en este último caso requisito para percibir la ayuda que esta contrate a una persona trabajadora durante todo el período de la actuación subvencionable y la cuantía económica de esta ayuda es el 100% de la base de cotización del mes anterior a aquel en que se inicie la actuación subvencionable. La regulación de la 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.

Fomentar la natalidad, a la vista de los datos demográficos de Navarra, de España y de Europa no es una opción, sino algo necesario para garantizar el bienestar futuro de nuestra sociedad. Una sociedad envejecida sin recambio generacional no es sostenible y, por ello, es indispensable apoyar a las familias desde todos los puntos de vista. Apoyar la conciliación de la vida personal y familiar y favorecer la libertad de las familias a la hora de elegir cómo cuidarse es un elemento indispensable de dicho apoyo.

Artículo 1. Objeto.

Es objeto de esta ley foral regular las ayudas a personas trabajadoras en situación de excedencia laboral a fin de equiparar los períodos de las prestaciones contributivas por nacimiento y cuidado de hijos o hijas menores de un año disfrutados por las personas progenitoras.

Artículo 2. Definiciones.

1. A efectos de esta ley foral, las referencias relativas a las personas progenitoras se extenderán a las adoptantes, a las tutoras y a aquellas que tengan atribuida la guarda con fines de adopción o acogimiento permanente de menores de edad a las que la Seguridad Social haya reconocido el derecho a percibir las prestaciones contributivas por nacimiento y cuidado de persona menor.

2. De la misma forma, las referencias relativas al hijo o a la hija comprenderán también a los menores de edad en régimen de tutela, de guarda con fines de adopción o de acogimiento permanente.

3. Se entiende por familia monoparental la formada por la persona progenitora que ha solicitado la ayuda y los hijos o hijas con los que convive, cuando estos y estas dependen económicamente de esa sola persona.

En ningún caso serán consideradas familias monoparentales aquellas en las que se haya establecido la guarda y custodia compartida por resolución judicial.

Artículo 3. Actuaciones subvencionables.

1. Se subvencionará a las personas trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia laboral para el cuidado de hijos o hijas que hayan nacido o cuya adopción, tutela o guarda con fines de adopción o acogimiento permanente se haya constituido a partir de la fecha de 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, durante su primer año de vida, con la finalidad de equiparar los períodos de las prestaciones contributivas por nacimiento y cuidado de hijos o hijas que en el ámbito de la Seguridad Social hayan sido disfrutados por las personas progenitoras.

En el caso de adopción, tutela o guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, el año en el que se puede ejercitar la actuación subvencionable comenzará a partir de la inscripción de la constitución de la adopción, nacional o internacional, de la tutela o la guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, en la oficina del Registro Civil que corresponda (incluidas las consulares).

2. Se subvencionará a cada persona progenitora la situación de excedencia definida en el punto 1 durante el período de tiempo que resulte de la diferencia entre 112 días (16 semanas) y el número de días subsidiados como prestación contributiva por nacimiento y cuidado del hijo o hija en el marco de la normativa de la Seguridad Social.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija se subvencionará a cada persona progenitora la situación de excedencia definida en el punto 1 durante el período de tiempo que resulte de la diferencia entre 119 días (17 semanas) y el número de días subsidiados como prestación contributiva por nacimiento y cuidado del hijo o hija en el marco de la normativa de la Seguridad Social. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, tutela o guarda con fines de adopción o acogimiento permanente múltiples, por cada hijo o hija distinta del primero.

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 del hijo o hija en el marco de la normativa de la Seguridad Social.

3. Únicamente se subvencionarán aquellas excedencias que no tengan ningún tipo de compensación económica o retribución establecida en norma legal, convenio colectivo o acuerdo individual.

4. La excedencia subvencionable estará condicionada al hecho de que la otra persona progenitora –la no solicitante–, en caso de haberla, se haya incorporado a su actividad laboral estando en situación de alta y realice la jornada completa correspondiente a su contrato durante todo el período subvencionable, pudiendo estar en situación de permiso de lactancia regulado en el artículo 37.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, o que tenga declarada una incapacidad absoluta para trabajar.

5. No se subvencionarán las excedencias cuando la otra persona progenitora –la no solicitante–, en caso de haberla, se encuentre en situación de reducción de jornada de trabajo o tenga un contrato a tiempo parcial de porcentaje inferior al 50% respecto a la jornada completa del sector en el que ejerza su actividad.

Artículo 4. Personas beneficiarias.

Podrán ser beneficiarias de estas ayudas:

- a) Las personas trabajadoras por cuenta ajena a las que les sea de aplicación el Estatuto de los Trabajadores, a excepción del personal laboral del sector público de las Administraciones Públicas.
- b) Las personas socias trabajadoras o socias de trabajo de las sociedades cooperativas.
- c) Las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomos.

Artículo 5. Requisitos de las personas beneficiarias.

Para ser beneficiaria de las ayudas previstas en la presente sección se deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) Ostentar la guarda y custodia del hijo o la hija para cuyo cuidado se haya solicitado la excedencia, mientras dure la actuación subvencionable.

b) Residir y figurar empadronada junto con el hijo o la hija para cuyo cuidado se haya solicitado la excedencia en el padrón de cualquier municipio de la Comunidad Foral de Navarra en el momento de presentar la solicitud y mientras dure la actuación subvencionable.

c) La persona solicitante deberá haber estado empadronada de forma continuada en el año anterior a la presentación de la solicitud o, si no se cumple ese período mínimo, durante 5 años continuados dentro de los 7 inmediatamente anteriores.

Se excepciona la exigencia de empadronamiento conjunto con el hijo o la hija en aquellos supuestos de guarda y custodia compartida establecida en resolución judicial, en los que la persona menor deberá estar empadronada con cualquiera de las personas que tengan atribuida su guarda y custodia.

d) Haber tenido derecho y haber agotado el derecho a la prestación contributiva por nacimiento y cuidado del hijo o hija reconocida en el marco de la normativa de la Seguridad Social.

e) El hijo o hija de la persona solicitante no podrá estar matriculado en un centro de educación infantil público o privado.

f) En el supuesto de las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas se entiende que se produce una situación asimilada a una excedencia subvencionable si contrata a un trabajador o trabajadora a tiempo completo mientras dure la actuación subvencionable.

En ese caso, la persona trabajadora deberá ser contratada a tiempo completo y haber sido dada de alta en el Régimen de la Seguridad Social de trabajadores por cuenta ajena a lo largo del mes anterior al comienzo de la actuación subvencionable.

g) Hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias, frente a la Seguridad Social o de pago de obligaciones por reintegro de deudas a favor de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra o sus organismos autónomos y no hallarse incurso en ninguna de las prohibiciones para obtener la condición de beneficiario de subvenciones establecidas en la Ley Foral de Subvenciones.

Artículo 6. Cuantía de las ayudas.

1. En el caso de las personas trabajadoras por cuenta ajena, personas socias trabajadoras o socias de trabajo de las sociedades cooperativas y personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas, el importe de la ayuda será la base de cotización del mes anterior a aquel en que se inicia la actuación subvencionable.

2. En el supuesto de las personas socias de cooperativas comprendidas en el régimen especial de las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas de la Seguridad Social que dispongan de un sistema intercooperativo de prestaciones sociales que complementa el sistema público, el importe de la ayuda será la suma de las bases de cotización tanto en la Seguridad Social como en el referido sistema intercooperativo en el mes anterior a aquel en que se inicia la actuación subvencionable, sin que en ningún momento el importe de dicha ayuda pueda superar la base máxima de cotización de la Seguridad Social vigente en cada momento.

3. Cuando la persona que haya solicitado la excedencia la haya pedido por períodos inferiores al mes, la cuantía de la ayuda se determinará de forma proporcional.

4. En aquellos supuestos en los que la excedencia se disfrute de forma discontinua, la base de cotización sobre la que se calculará el importe de la ayuda será la correspondiente al mes anterior a aquel en que por primera vez se inició la actuación subvencionable.

Artículo 7. Lugar y plazo de presentación de solicitudes.

La ayuda deberá solicitarse en el plazo máximo de 1 mes a partir de la acreditación de la baja por excedencia por parte de la Seguridad Social.

Artículo 8. Documentación a presentar para la concesión de las ayudas.

Junto con la solicitud de ayuda se presentará la siguiente documentación:

a) Acreditación de la identidad de las personas progenitoras que forman parte de la unidad familiar. Cuando se trate de nacionales de otro Estado miembro de la Unión Europea o de un Estado parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, la acreditación de la identidad se realizará a través del pasaporte o documento de identidad equivalente en su país y en el que conste la nacionalidad de la persona titular, y cuando se trate de nacionales del resto de países se acreditará con la Tarjeta de Identificación de Extranjeros (TIE) o pasaporte, o, cuando proceda, la autorización de residencia de que dispongan.

b) Acreditación de la relación de filiación, de adopción, tutela o guarda con fines de adopción o acogimiento permanente entre la persona solicitante de la ayuda y el hijo o hija para cuyo cuidado se solicita la excedencia.

c) Acreditación actualizada de empadronamiento de la persona solicitante, que incluirá la relación de todas las personas residentes en el domicilio e indicará la fecha desde la que la persona solicitante está empadronada en el municipio.

En el supuesto de que el conjunto de la documentación e información aportada por la persona solicitante de la ayuda genere dudas sobre su residencia efectiva en la Comunidad Foral de Navarra, el órgano gestor de la ayuda podrá requerir la acreditación del cumplimiento de esta condición.

Cuando la persona solicitante esté comprendida en la excepción señalada en la letra c) del artículo 6 deberá aportar la acreditación actualizada de empadronamiento y documentación que pruebe el cumplimiento de la situación exceptuada.

d) Documento de la Seguridad Social que acredite el inicio de la baja por excedencia por cuidado de hijos e hijas, base de cotización correspondiente al mes anterior a aquel en el que se inicia la actuación subvencionable y tiempo durante el que ha percibido la prestación por nacimiento y cuidado del hijo o hija.

A las personas solicitantes trabajadoras que coticen en el régimen especial de autónomos de la Seguridad Social no se les exigirá la baja por excedencia.

Las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas deberán acreditar el alta en la Seguridad Social de la persona trabajadora contratada.

Asimismo, en el supuesto de personas socias trabajadoras o socias de trabajo de las sociedades cooperativas que dispongan de un sistema intercooperativo de prestaciones sociales que complemente el sistema público deberán presentar certificado de la empresa cooperativa en el que se exprese que la persona solicitante se encuentra en excedencia por cuidado de hijos e hijas, el período en excedencia solicitado y la base de cotización en el referido sistema intercooperativo correspondiente al mes anterior a aquel en el que se inicia la actuación subvencionable.

e) Documento de la Seguridad Social que acredite que la persona coprogenitora (la no solicitante) se encuentra dada de alta, que se ha incorporado a su actividad laboral realizando la jornada completa correspondiente a su contrato y que concrete el porcentaje de su contrato respecto a la jornada completa del sector en el que ejercen su actividad.

f) Declaración responsable de la persona solicitante:

– de que el hijo o hija para cuyo cuidado se haya solicitado la excedencia no está matriculado en un centro de educación infantil público o privado,

– del periodo de excedencia solicitado,

– del cumplimiento del resto de requisitos establecidos en la Ley Foral de Subvenciones.

g) Si se ha producido una adopción, tutela o guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, se aportará la inscripción de las citadas situaciones en el Registro Civil.

h) En caso de la guarda y custodia establecida en resolución judicial, se aportará esa resolución.

i) La persona progenitora de familia monoparental acreditará que el hijo o hija para cuyo cuidado ha solicitado la excedencia depende económicamente sólo de ella.

Artículo 9. Departamento competente para la gestión y concesión de la ayuda.

El Departamento competente para la gestión y concesión de la ayuda será el competente en materia de familia e infancia.

Artículo 10. Resolución de concesión y pago de la ayuda.

La resolución de concesión reconocerá la ayuda que corresponda al total de la excedencia que se prevea disfrutar y realizará el pago del total de la misma con la propia resolución de concesión.

Artículo 11. Acreditación de requisitos al finalizar el periodo subvencionable.

Una vez finalizado el periodo subvencionable, la persona beneficiaria deberá aportar en el plazo máximo de tres meses desde su reincorporación al trabajo, documento de la Seguridad Social que acredite el periodo en el que se ha estado en situación de excedencia por cuidado de hijos e hijas.

En el supuesto de personas socias trabajadoras o socias de trabajo de las sociedades cooperativas que dispongan de un sistema intercooperativo de prestaciones sociales que complemente el sistema público deberán presentar certificado de la empresa cooperativa que acredite el mismo extremo señalado en el párrafo anterior.

Las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas deberán acreditar la cotización de una persona contratada en los términos previstos en la letra f) del artículo 6 mientras dure la actuación subvencionable

Artículo 12. Supuestos de reintegro de la ayuda.

El incumplimiento de los requisitos previstos en esta ley foral dará lugar al reintegro de las ayudas percibidas en los términos establecidos en la Ley Foral de Subvenciones.

Disposición transitoria única. Plazo de solicitud para excedencias anteriores a la entrada en vigor de esta ley foral.

Aquellas personas que, cumpliéndose los requisitos establecidos en los artículos 3 y 5, se encontraran en situación de excedencia laboral para el cuidado de hijos o hijas antes de la entrada en vigor de esta ley foral, deberán solicitar la ayuda en el plazo máximo de 1 mes a partir de dicha entrada en vigor.

Disposición derogatoria única. Derogaciones normativas.

Quedan derogadas todas las disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a lo dispuesto en esta ley foral.

Disposición final única. Efectos y entrada en vigor.

Esta ley foral entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, si bien tendrá efectos desde el 1 de enero de 2020.