Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Estudios de Doctrina Judicial
nº 17 (4º Trimestre 2025)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 167-175

Avance jurisprudencial y legal en el permiso de nacimiento y cuidado del menor

Jurisprudential and legal progress in the birth and care of the child

Julia Dormido Abril *Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad de Sevilla*
https://orcid.org/0000-0001-6740-6417

Sumario

1. La finalidad del permiso de nacimiento y cuidado del menor
2. La declaración de inconstitucionalidad del Tribunal Constitucional
3. Los pronunciamientos recientes del Tribunal Supremo
4. La regulación actual del permiso por nacimiento y cuidado del menor
5. Valoraciones finales
6. Bibliografía

Fecha Recepción: 10/11/2025
Fecha Revisión: 18/11/2025
Fecha Aceptación: 8/12/2025

Cita Sugerida: DORMIDO ABRIL, J.: «Avance jurisprudencial y legal en el permiso de nacimiento y cuidado del menor». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 17 (2025): 167-175.

Resumen

El cambio normativo referido al permiso por nacimiento y cuidado del menor en el supuesto de familias monoparentales ha reflejado los diferentes pronunciamientos de los Tribunales de Justicia, así como la interpretación y aplicación dada por el Tribunal Constitucional a dos preceptos declarados inconstitucionales por atentar contra el principio de igualdad y la prohibición de discriminación en el citado supuesto frente a aquellas familias en las que existen dos personas progenitoras trabajadoras.

Palabras clave

Familia monoparental; permiso; suspensión del contrato; menor.

Abstract

The regulatory change referring to leave for birth and care of the child in the case of single-parent families has reflected the different pronouncements of the Courts of Justice, as well as the interpretation and application given by the Constitutional Court to two precepts declared unconstitutional for violating the principle of equality and the prohibition of discrimination in the aforementioned case against those families in which there are two working parents

Keywords

Single-parent family; leave; suspension of contract; minor.

1. LA FINALIDAD DEL PERMISO DE NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR

La consecución de la igualdad entre mujeres y hombres constituye uno de los principios fundamentales de la Unión Europea, tal y como se constata en el art. 3.3 párrafo 2º del Tratado de la Unión Europea (en adelante, TUE), así como en el art. 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea en el que se establece que tal principio debe garantizarse en todos los ámbitos, incluidos los relativos al empleo, el trabajo y la retribución. En tal sentido, la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE, muestra la preocupación del legislador europeo por que el cuidado de los menores se lleve a cabo de forma corresponsable entre ambos progenitores, en caso de que ambos existan[1]. El artículo 39.1 de la Constitución Española establece la obligación de los poderes públicos de garantizar la protección social, económica y jurídica de la familia. Este mandato, junto con lo dispuesto en el artículo 14 de nuestra Carta Magna, asegura el derecho a la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición, tal como se recoge en la exposición de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras[2]. De esta forma, la familia conforma un núcleo esencial de sociedad que debe ser protegido.

El art. 48.4 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 (en adelante, ET) en su versión original del año 2015 disponía que en el supuesto de parto, "*la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en caso de parto múltiple en dos semanas adicionales por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a elección de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta desempeñara o no actividad laboral, el otro progenitor podrá disfrutar de la totalidad o, en su caso, de la parte restante del período de suspensión computado desde la fecha del parto, sin que proceda descuento alguno del tiempo que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al mismo. No obstante lo anterior, y sin perjuicio del descanso obligatorio de seis semanas inmediatamente posteriores al parto para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre podrá optar, al iniciarse el período de descanso por maternidad, porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá continuar haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal*". Aunque el apartado es mucho más extenso, en este momento interesa este extracto por cuanto regula el derecho indisponible para los sujetos, las seis semanas inmediatamente posteriores al parto (o a la adopción o acogimiento), y las diez semanas que pueden distribuirse de manera "libre" entre estos, esos sí, comunicando tal organización a la propia empresa, que sería la tercera parte interesada en esta ecuación.

Si bien, ocurre que la redacción dada al precepto se ocupa principalmente de garantizar el derecho al permiso, a la suspensión del contrato, motivado por el nacimiento de un menor, de manera que las dos personas progenitoras puedan disfrutarlo sin ningún tipo de condición o represalia. En tal sentido, no importa quiénes sean esos dos progenitores, entendiendo que las múltiples conjugaciones

[1] DOUE de 12 de julio de 2019.

[2] Maneiro Vázquez, Y.: "El derecho a los cuidados tras la Directiva (UE) 2019/1158: una neverending story", *Anuario coruñés de derecho comparado del trabajo*, V. 15, 2023, pp. 105-118. Dormido Abril, J.: "La protección contra el despido y otras consecuencias desfavorables: sobre la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 a la legislación española", *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 7, Nº. 2, 2022, pp. 44-63.

que se pueden llevar a cabo en cuanto al sexo de estos no es relevante, pues en eso consiste la nueva redacción, en proteger a las personas trabajadoras y que no se produzca discriminación por razón de sexo ni tampoco por razón de orientación sexual, dando un paso más, incluso por delante de la norma que se publicaría con posterioridad, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación[3]. Sin embargo, el legislador, pese a lo interesante de los avances, parece dejarse atrás una situación muy importante y concreta, tal y como constituye la que se analiza en el presente comentario: qué ocurre en aquellas situaciones en las que sólo hay una persona progenitora trabajadora.

El permiso y la correspondiente prestación económica por nacimiento y cuidado de menor, regulados respectivamente en el art. 48.4 ET y en el art. 177 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 (en lo sucesivo, LGSS), deben articularse de manera que se garantice el pleno respeto a las exigencias derivadas del art. 14 CE, teniendo en cuenta que la prestación en su nivel contributivo se concede a las personas trabajadoras por motivo del 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, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten. Ésta se concede siempre que se cumplan con los requisitos de cotización señalados en el art. 178 LGSS, aplicables a cada una de las personas trabajadoras que lo soliciten. Se trata de un derecho individual, es decir, previsto para cada progenitor; motivo por el cual surge el debate en torno a si no hay una discriminación para aquellos supuestos en los que sólo exista uno. Ello, pese a que la previsión legislativa se había sustentado en la base de que el ámbito del disfrute de los anteriores derechos no se pueda producir una discriminación por razón del número de progenitores con los que cuente el menor, pues tal situación se encuentra prohibida por el art. 14 CE. No obstante, el legislador incumple tal mandato al introducir, aunque sea por omisión, una diferenciación de trato en función del tipo de nacimiento entre los menores nacidos en familias monoparentales y aquellos nacidos en familias biparentales. Dicha diferencia no supera el más estricto juicio de razonabilidad y proporcionalidad exigible en estos supuestos, al ignorar por completo las consecuencias desfavorables que tal medida genera en los hijos e hijas nacidos en el seno de familias monoparentales, tal y como a continuación se detalla.

2. LA DECLARACIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

La Sentencia del Tribunal Constitucional de 6 de noviembre de 2024, declaró la inconstitucionalidad de los arts. 48.4 ET y 177 LGSS debido a que impiden la extensión del permiso por nacimiento y cuidado de menor en los supuestos de familias monoparentales por considerar ambos única y exclusivamente aquellos supuestos en los que existen dos personas progenitoras trabajadoras, las cuales tienen derecho al permiso y a la prestación de manera individual y separada[4]. El objeto de la cuestión de inconstitucional se centró en determinar si se producía en los citados preceptos una vulneración de los principios de igualdad y no discriminación por razón de sexo y de protección de la familia y de los hijos, así como del régimen de Seguridad Social en lo que al disfrute de los permisos por nacimiento y cuidado de menor se refiere, por cuanto los mencionados artículos omiten la posibilidad de que las madres biológicas de familias monoparentales, trabajadoras por cuenta ajena, puedan ampliar su correspondiente permiso. Esto es una consecuencia de la omisión, por parte del

[3] BOE de 13 de julio de 2022.

[4] STC140/2024, de 6 de noviembre, BOE de 06 de diciembre de 2024. Se trató de una cuestión de inconstitucionalidad planteada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en relación con el artículo 48, apartados 4, 5 y 6, del texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en conexión con el artículo 177 del texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

legislador, acerca de qué ocurre en los supuestos en los que haya un único progenitor, pues en el caso de que haya dos el menor podrá ser atendido por estos de forma más prolongada en el tiempo (dieciséis más diez semanas) frente a las familias monoparentales que cuenta exclusivamente con dieciséis semanas.

El Tribunal Constitucional argumentó que, aunque la Constitución reconoce al legislador un amplio margen de configuración en materia de Seguridad Social, una vez diseñado un instrumento de protección de las madres y los hijos conforme al artículo 39 CE, en este caso el permiso y la correspondiente prestación económica por nacimiento y cuidado de menor, su aplicación debe ajustarse a las exigencias derivadas del art. 14 CE, especialmente en lo relativo a la prohibición de discriminación por razón de nacimiento. Esta cuestión no fue tenida en cuenta por el legislador en el año 2015 al no prever que con la redacción, o mejor dicho, con la no incorporación en la redacción de las familias monoparentales, se podía producir una diferencia de trato entre los menores nacidos en estas últimas y los nacidos en familias biparentales, lo cual no supera el canon de razonabilidad y proporcionalidad aplicable, al ignorar las consecuencias negativas que dicha omisión produce en los hijos e hijas de familias monoparentales, tal y como argumenta el máximo intérprete de la norma suprema.

Asimismo, los arts. 48.4 LET y 177 LGSS al no prever la posibilidad de que las madres biológicas de familias monoparentales trabajadoras por cuenta ajena puedan ampliar su permiso por nacimiento y cuidado de hijo más allá de las dieciséis semanas legalmente establecidas a diez más (las que les correspondería al otro progenitor) se produce una discriminación por razón de nacimiento, la cual es de todo punto de vista contraria a los arts. 14 y 39 CE, pues en tales casos el tiempo de atención del menor es inferior del que tendrían aquellos que cuenten con dos personas progenitoras trabajadoras. Esto es debido a que en una familia (pareja con independencia del sexo de cada persona) se podría hacer un reparto de diez más diez, lo que supondría que durante veinte semanas el menor siempre permanece acompañado por uno de los dos, mientras que en cuando se trata de un solo progenitor el pequeño o la pequeña sólo estará acompañado las diez semanas. Por tanto, las familias monoparentales no ven su reflejo en el art. 48.4 ET, por cuanto el permiso por nacimiento y cuidado de menor se configura como un derecho individual e intransferible, lo que comporta que las familias con dos progenitores puedan acceder hasta a treinta y dos semanas de prestación (dieciséis más dieciséis), mientras que las familias monoparentales solo disfrutan de dieciséis semanas, generándose así una situación de desigualdad material contraria al principio de igualdad constitucionalmente protegido.

En consecuencia, el Tribunal Constitucional otorgó el amparo solicitado y declaró la nulidad de las resoluciones impugnadas, precisando, conforme al fundamento jurídico séptimo de la STC 140/2024, que, mientras el legislador no realice la reforma normativa correspondiente, en los casos de familias monoparentales el permiso previsto en el artículo 48.4 LET y la prestación del artículo 177 LGSS deben interpretarse en el sentido de adicionar al permiso de la madre biológica (dieciséis semanas) el correspondiente al otro progenitor (diez semanas), excluyendo las seis primeras semanas, que deben disfrutarse de forma ininterrumpida e inmediatamente posterior al parto.

De esta forma, tras la interpretación de las normas, de conformidad con lo dispuesto en los arts. 14 y 39 CE, se produce una declaración de inconstitucionalidad por omisión de los arts. 48 y 177 LGSS por parte del máximo intérprete de la Constitución. A través del pronunciamiento del TC sobre el art. 48, apartados 4, 5 y 6 ET y el art. 177 LGSS se establece una nueva doctrina sobre la materia, la cual ha sido reiterada a través de pronunciamientos posteriores, tal y como representan tres Sentencias del Tribunal Constitucional, todas de 2 de septiembre, así como en la STC de 16 de diciembre de

2024 y la STC de 13 de enero de 2025[5]. De esta forma, el máximo intérprete ha fijado el alcance y las consecuencias jurídicas de la declaración de inconstitucionalidad, reconociendo el derecho de la única persona progenitora en familias monoparentales a disfrutar de las diez semanas adicionales del permiso que corresponderían al otro progenitor en caso de existir.

3. LOS PRONUNCIAMIENTOS RECIENTES DEL TRIBUNAL SUPREMO

La reciente Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de octubre de 2025 versó sobre la reclamación iniciada por la demandante, una trabajadora que presta sus servicios encuadrada en el grupo profesional de enfermera grupo A2 del hospital 12 de octubre de Madrid[6]. La interesada, progenitora de una menor, solicitó la prestación por nacimiento y cuidado de menor con fecha 29 de julio de 2022, siéndole ésta denegada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (en adelante, INSS), mediante resolución de 24 de agosto de 2022 por no encontrarse la solicitante en ninguna de las situaciones protegidas conforme a la normativa vigente a juicio del citado órgano. Ante tal resolución administrativa la trabajadora interpuso recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, la cual dictó su Sentencia el 13 de julio de 2023, pronunciándose sobre el asunto y confirmando la decisión adoptadas en la resolución administrativa impugnada y, en consecuencia, desestimando las pretensiones de la recurrente[7].

El problema consiste en saber si, en una familia con un solo progenitor, se pueden juntar las dos prestaciones por nacimiento y cuidado del menor que normalmente recibirían ambos padres[8]. El Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en su Sentencia de 13 de octubre de 2021 respondió a esta cuestión en un sentido positivo, por lo que negar esta posibilidad sería contrario a los arts. 18 y 26 de la Convención sobre los Derechos del Niño y al principio del interés superior del menor, recogido en el art. 2 de la Ley Orgánica 1/1996 de Protección Jurídica del Menor, además de los arts. 14 y 39 de la Constitución Española. Por eso, la única persona trabajadora progenitora debe disfrutar también de la prestación que habría correspondido al otro progenitor, lo que supone concederle 12 semanas adicionales, que son las de libre disposición del segundo[9].

En la citada Sentencia se pone de manifiesto la existencia de una contradicción jurisprudencia en con la de contraste que aporta la parte, en tanto que, tras la interpretación de la STC de 6 de noviembre de 2024, se establece que para que se puedan acumular al permiso de la única persona progenitora las diez semanas adicionales se tendrá que cumplir con una serie de requisitos, tal y como son: Uno, que se haya hecho efectivo el descanso sin prestación de servicios por cuenta ajena ni percepción de retribuciones. Dos, que el menor no haya cumplido un año, conforme a lo dispuesto en los arts. 177 LGSS y 48.4 ET. De forma alternativa el propio TC establece que la posibilidad de sustituir el disfrute efectivo del permiso y de la prestación por una indemnización equivalente a las diez semanas de descanso adicional.

[5] SSTC 147/2024, 149/2024, 150/2024 y 151/2024, todas de 2 de septiembre, así como en la STC 155/2024, de 16 de diciembre, y la STC 7/2025 de 13 de enero de 2025.

[6] Rec. 4657/2023.

[7] Con carácter previo, el TS se había pronunciado en un sentido negativo a la acumulación del permiso y de la prestación por parte de una persona trabajadora miembro de una familia monoparental. STS 169/2023, de 2 de marzo de 2023, rec. 3972/2020. Molina Navarrete, C.: "Permisos por nacimiento y recelo comunitario de acumularlos en la mujer: ¿y si elige ser familia monoparental? Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 18 de noviembre de 2020, asunto C-463/19", *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, 454, 2021.

[8] Montesdeoca Suárez, A.: "La ampliación del permiso de maternidad para familias monoparentales como medida de conciliación de la vida familiar y la vida profesional: ¿caso cerrado? Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 16 de mayo de 2024 (asunto C-673/22)", *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, 482, 2024, p.191.

[9] STSJ de Madrid 854/2021, de 13 de octubre, rec. 620/2021.

La cuestión de fondo que el Tribunal Supremo somete a examen consiste en determinar si, en las familias monoparentales, cabe la ampliación del permiso mediante la acumulación, en la persona de la única progenitora, del periodo que correspondería al otro progenitor. Tal posibilidad, sin embargo, implicaría una alteración sustancial del orden normativo vigente establecido en los arts. 48.4 ET y 177 LGSS, interfiriendo en competencias que la organización constitucional del Estado atribuye exclusivamente al legislador. En este sentido, el Tribunal recuerda que la función jurisdiccional se limita a la aplicación e interpretación de la norma, no a su creación[10].

En el mismo sentido, la STS de 16 de octubre de 2025, en la que la cuestión a resolver en el recurso de casación para la unificación de doctrina consiste en determinar si, en una familia monoparental, la única progenitora que ya ha disfrutado de la prestación por nacimiento y cuidado del menor tiene derecho a percibir también la prestación correspondiente al otro progenitor, de haber existido[11]. En la citada resolución se pone de manifiesto la reflexión efectuada por el Tribunal acerca de la posibilidad de ampliar la prestación y el permiso, pues éste entiende que agregar las semanas de prestación que le corresponden a un progenitor al otro (monoparental) supone la creación de una prestación contributiva nueva, lo que generaría una distorsión a la ya existente. Esto, además, tiene una repercusión en la parte empleadora que es la que debe soportar que la suspensión del contrato de trabajo se amplíe, con los inconvenientes que esto genera cuando se está sustituyendo a la persona trabajadora, pues comportaría, como poco, la ampliación del contrato de sustitución[12].

En suma, el TS considera que conceder más semanas de permiso constituye crear un derecho. Sin embargo, entre las competencias de los juzgados o tribunales se encuentran la interpretación y la aplicación del derecho, por lo que se trataría de una función que le correspondería al legislador en exclusiva, al tener por objeto la modificación del régimen prestacional de la Seguridad Social.

4. LA REGULACIÓN ACTUAL DEL PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR

El legislador, finalmente, se ha hecho eco de la multitud de pronunciamientos tanto del Tribunal Constitucional como del Tribunal Supremo en los que se interpretan los citados preceptos de manera favorable a la acumulación en favor de la trabajadora progenitora única[13]. De ahí, que el art. 48.4 haya sido modificado por lo dispuesto en el Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, mediante la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo[14]. De esta forma, el contrato de trabajo pasa de suspenderse durante dieciséis semanas a diecinueve en el caso de la madre biológica y el del progenitor

[10] Ballester Pastor, I.: "Las familias monoparentales tienen derecho a un permiso por nacimiento de 26 semanas: la construcción judicial que alcanza hasta donde el legislador no llega", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, Núm. 8, 2022.

[11] Rec. 3707/2024, ECLI:ES:TS:2025:4644.

[12] Asquerino Lamparero, M.J.: "La ampliación del permiso por nacimiento en familia monoparental: comentario a la sentencia del Tribunal Constitucional de 6 de noviembre de 2024", *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, 43, 2025, pp. 147-163.

[13] STC 159/2025, de 6 de octubre, BOE de 10 de noviembre de 2025 y STC 158/2025, de 6 de octubre, BOE de 10 de noviembre de 2025.

[14] BOE de 30 de julio de 2025.

distinto de la madre biológica y en el supuesto de mono parentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas[15]. Dicha suspensión se tiene que distribuir de manera obligatoria en un primer bloque de seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, las cuales se disfrutarán a jornada completa. Las veintidós restantes en el caso de una familia monoparental se podrán distribuir a voluntad de la persona trabajadora, en períodos 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, aunque resulta totalmente posible que la madre biológica anticipe su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. Asimismo, se concede a la persona progenitora única una suspensión adicional de cuatro semanas para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad aquella, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años[16].

Si bien, esta cuestión no es aplicable a familias biparentales en las que una de las dos personas progenitoras no cumple con los requisitos legales para poder obtener la prestación por nacimiento y cuidado del menor, tal y como ha interpretado recientemente el Tribunal Constitucional. El máximo intérprete de la constitución ha tenido ocasión de pronunciarse sobre la solicitud de ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado de hijo por parte de una persona trabajadora que alegaba vulneración de los derechos fundamentales a la igualdad y a la no discriminación del art. 14 CE, en relación con el art. 39 CE, al no poder disfrutar las semanas correspondientes al otro progenitor, quien se encontraba cumpliendo una pena de prisión. En tal sentido, el TC aclara que la doctrina establecida en la ya comentada STC 140/2024 permite ampliar el permiso únicamente en el supuesto de familias monoparentales, lo que excluye de su ámbito de aplicación a las familias biparentales. A mayor abundamiento, el Tribunal considera que la cuestión reside en el cumplimiento de los requisitos de contribución al sistema de Seguridad Social cuando se trata de dos personas trabajadoras progenitoras.

El sentido de la norma no puede desconocerse y este debe, además, ser interpretado teniendo en cuenta que las familias monoparentales, por su propia configuración, asumen una carga económica superior, lo que las coloca en una posición de mayor vulnerabilidad frente a cualquier situación. La medida, a la que atiende la norma tiene la finalidad de atender a la circunstancia de que la monoparentalidad suele estar asociada al sexo femenino, o lo que es lo mismo, que tales familias estén conformadas por mujeres (madres). Esto conectaría lo que se ha venido comentando a través de la jurisprudencia acerca del principio de igualdad y la prohibición de discriminación por razón de género. Por ello, la labor de los tribunales y, en concreto, la del Constitucional ha resultado crucial para que el legislador incorpore a la norma laboral y de Seguridad Social una medida tendente a evitar

[15] Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, mediante la modificación del ET, el TREBEP, y el TRLGSS, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

[16] Todo lo anterior resulta de aplicación a las personas trans gestantes y a los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento. Por fallecimiento del feto, la jurisprudencia ha indicado que si han transcurrido 180 días desde la gestación, el otro progenitor no tiene derecho a la prestación por paternidad en un supuesto de alumbramiento sin vida en la STS 167/2023, de 27 de febrero, pues no existe la necesidad de que el progenitor distinto a la madre biológica se haga corresponsable de la atención al descendiente. Sin embargo, en la STS 602/2022, de 5 de julio, el Alto Tribunal indicó que la madre sí tiene derecho, pero el padre no. En cambio, si nace el hijo vivo y poco después fallece, ambos tendrían derecho a la prestación. Son diferentes situaciones y no se tratan igual. En otros pronunciamientos, se realiza la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad, en tanto tal circunstancia conlleva el reconocimiento del permiso al padre tras muerte gestacional, tal y como lo interpretó la STSJ Cataluña 1237/2023, de 21 de febrero o la STSJ Cataluña 5373/2022, de 17 de octubre.

tratos desiguales por razón de sexo, teniendo siempre presente que la tutela está dirigida hacia el menor que es quien recibe la atención de la persona trabajadora[17].

5. VALORACIONES FINALES

La actual regulación del art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores es el fruto de la labor realizada por los Tribunales españoles en lo que a la interpretación y aplicación del citado precepto se refiere, teniendo en cuenta que la labor de estos no puede invadir el ámbito de competencias propio del legislador. Esto es, han sido los Tribunales de Justicia, así como el Tribunal Constitucional los que han venido a señalar que la regulación dada al art. 48.4 ET y al art. 177 LGSS podrían conculcar el art. 14 y el art. 39 CE, por cuanto no se estaba ofreciendo un tratamiento igualitario a las personas trabajadoras progenitoras que hubiesen constituido una familia monoparental en contraposición a aquellas que contasen con una pareja, con independencia del sexo y del estado civil. La causa que da lugar a la suspensión del contrato de trabajo y a la prestación económica correspondiente es la protección del menor, luego es a éste a quien se le causa un perjuicio como consecuencia del tipo de familia de la que proceda y esto es lo que no puede ser permitido en un Estado Social como es el nuestro. Por tanto, resulta ser un paso importante y decidido el emprendido por el legislador, aunque fuera una consecuencia de la total transposición, fuera de plazo, de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

6. BIBLIOGRAFÍA

Asquerino Lamparero, M.J.: "La ampliación del permiso por nacimiento en familia monoparental: comentario a la sentencia del Tribunal Constitucional de 6 de noviembre de 2024", *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*. 43, 2025.

Ballester Pastor, I.: "Las familias monoparentales tienen derecho a un permiso por nacimiento de 26 semanas: la construcción judicial que alcanza hasta donde el legislador no llega", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, Núm. 8, 2022.

Dormido Abril, J.: "La protección contra el despido y otras consecuencias desfavorables: sobre la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 a la legislación española", *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 7, Nº. 2, 2022.

Maneiro Vázquez,Y.: "El derecho a los cuidados tras la Directiva (UE) 2019/1158: una *neverending story*", *Anuario coruñés de derecho comparado del trabajo*, ISSN 1889-4224, V. 15, 2023.

Molina Navarrete, C.: "Permisos por nacimiento y recelo comunitario de acumularlos en la mujer: ¿y si elige ser familia monoparental? Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 18 de noviembre de 2020, asunto C-463/19", *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, 454, 2021.

Montesdeoca Suárez, A.: "La ampliación del permiso de maternidad para familias monoparentales como medida de conciliación de la vida familiar y la vida profesional: ¿caso cerrado? Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 16 de mayo de 2024 (asunto C-673/22)", *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, 482, 2024.

[17] Otras voces, en un sentido contrario, son las que representa Asquerino Lamparero, M.J.: "La ampliación del permiso por nacimiento en familia monoparental…", *op. cit.*, p. 15.