

Cuando nacer en una familia monoparental marca la diferencia: una mirada constitucional al permiso por nacimiento

When Being Born into a Single-Parent Family Makes the Difference: A Constitutional Perspective on Parental Leave

Martina Rodríguez Obón¹

DOI: [https://doi.org/10.37767/2591-3476\(2025\)62](https://doi.org/10.37767/2591-3476(2025)62)

Comentario a
Sentencia n.º 140/2024
Tribunal Constitucional Español

Acceso al Fallo

RESUMEN:

En la STC 140/2024, el Tribunal Constitucional español (en adelante, TC) examina el artículo 48.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET) en relación con el artículo 177 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), por la redacción dada por el Real Decreto Ley N° 6/2019, del 1 de marzo. Esta normativa preveía la prestación y permiso por nacimiento de un hijo, que otorgaba dieciséis semanas a cada progenitor, como un derecho individual e intransferible. Estas leyes no preveían un régimen especial para las familias monoparentales, lo que generaba un trato desigual dado que estas podían disfrutar de menos tiempo que las familias biparentales. El TC concluye que esta diferencia genera una discriminación por razón de nacimiento que afecta al interés superior del menor, lo que supone una vulneración a los artículos 14 y 39 de la Constitución. Razonan que las necesidades de atención y cuidado los recién nacidos no dependen de su modelo familiar, y los argumentos del legislador no son proporcionales ni suficientes para justificar la diferencia de trato. Por consiguiente, el Tribunal declara la norma inconstitucional, pero no lo anula, sino que dispone la acumulación de las diez semanas no obligatorias correspondientes al otro progenitor, hasta que el legislador proceda a subsanar la vulneración.

¹ Estudiante del doble grado en Derecho y Administración de Empresas en la Universidad Autónoma de Madrid. Mail: martinarodriguezobon1@gmail.com. Nro. de ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-0240-7911>

ABSTRACT

In Judgment 140/2024, the Spanish Constitutional Court examines Article 48.4 of the Workers' Statute (LET) in relation to Article 177 of the General Social Security Law (LGSS), as amended by Royal Decree-Law 6/2019 of March 1. This legislation established a benefit and leave for the birth of a child, granting sixteen weeks to each parent as an individual and non-transferable right. However, it did not provide a special regime for single-parent families, resulting in unequal treatment, as these families could enjoy less time than two-parent families. The Constitutional Court concludes that this difference constitutes discrimination on the grounds of birth, affecting the best interests of the child, and therefore violates Articles 14 and 39 of the Spanish Constitution. The Court reasoned that the care and attention needs of newborns do not depend on their family model, and that the legislator's arguments were neither proportionate nor sufficient to justify the unequal treatment. Consequently, the Court declares the provision unconstitutional but does not annul it; instead, it orders the accumulation of the ten non-mandatory weeks corresponding to the other parent, until the legislator remedies the violation.

PALABRAS CLAVE: Tribunal Constitucional español; familias monoparentales; Seguridad Social; discriminación por nacimiento; Real Decreto ley 6/2019.

KEYWORDS: Spanish Constitutional Court; single-parent families; Social security; discrimination by birth; Royal-Decree law 6/2019

I. Introducción

En España, se entiende por familia monoparental a aquel “modelo familiar como la constituida por un solo progenitor con el que convive el hijo nacido o adoptado y que constituye el sustentador único de la familia” (apartado 1 art. 185, texto refundido de la Ley general de la SS, RDL 1/1994, de 20 de junio).

Hace no mucho tiempo, la sociedad se componía en su mayoría de familias biparentales, en donde el reparto de roles dependía en si eras madre o padre. Las madres eran las encargadas del cuidado y atención de los hijos, ancianos y enfermos, mientras que la función del padre era la economía de la casa (Almudena Moreno Mínguez, 2000:40). Sin embargo, en torno a la segunda mitad del S. XX se produce un incremento de mujeres trabajadoras, y en 1966 se reconoce a la maternidad como una situación protegida dentro de la incapacidad laboral transitoria, en la que se otorga una prestación económica para las mujeres trabajadoras durante su periodo de suspensión de actividad por motivo de parto (Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social).

Sin embargo, no fue hasta 2007 cuando se le reconoce al padre el derecho a la suspensión del contrato laboral y prestación por razón de nacimiento de un hijo (LO 3/2007, de 22 de marzo). Incluso, siendo recién reconocido internacionalmente con 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, cuando la UE establece el permiso de paternidad: “los padres deben acogerse a dicho permiso en torno al momento del nacimiento de un hijo y debe estar claramente vinculado al nacimiento con el fin de prestarle asistencia”, con el objetivo de incentivar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres. Además, en esta Directiva de la UE, reconocen

que la mayoría de los padres no hacen uso de su permiso parental. Como consecuencia de esta despareja, se acentuaban los estereotipos marcados en la sociedad entre los hombres y las mujeres.

Sin embargo, España ha sido uno de los países pioneros en esta materia. Se ha observado la preocupación de las distintas instituciones españolas para incentivar la corresponsabilidad familiar y la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral entre hombres y mujeres, a raíz de lo cual surgen políticas y medidas de conciliación laboral de la Seguridad Social (Bogoni, 2023).

Nos encontramos cada vez más ante una sociedad en la que hay más familias monoparentales, lo que conlleva un incremento de su presencia en el entorno político ya que suscita varias problemáticas sociales. Esto se ve reflejado en el hecho de que las personas que forman parte de una familia monoparental tienen un riesgo de pobreza del 45,5 % (que es más del doble de la tasa media de los hogares españoles y 21,9 puntos porcentuales superior a la que soportan las familias biparentales con uno o más niños). Además, la gran mayoría de las familias monoparentales están formadas por una mujer siendo el 81,9 % de la totalidad (EAPN-ES, 2023). Por consiguiente, se ha incrementado el foco en la regulación de asuntos que afectan a las familias monoparentales, entre ellos en el ámbito laboral, lo cual ha provocado varios debates sobre su necesidad, eficacia, y consecuencias.

II. Hechos previos

Han suscitado varias demandas por parte de las familias monoparentales contra la Seguridad Social (en adelante, SS), con el objetivo de que se les conceda una ampliación del permiso y prestación por nacimiento y cuidado de menor para poder disfrutar del mismo tiempo que tienen en total las familias biparentales. Por ello, los órganos judiciales se han visto enfrentados al análisis del art. 48.4 LET en relación con el art. 177 LGSS, donde se regula el permiso y prestación por nacimiento y cuidado de menor. En estas normas, no había referencia específica sobre como regular este permiso para el caso de las familias monoparentales, causando una irregularidad en los fallos de los diversos tribunales en si era posible establecer una acumulación para las familias monoparentales, lo que conllevó a un recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del TS, por el que se establece la interpretación literal de la norma y rechaza la acumulación del permiso y prestación. Esto termina culminando en 2023, cuando la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña presenta ante el TC una cuestión de inconstitucionalidad.

1. Instancias previas

Los hechos de la Sentencia a comentar comienzan a raíz de una petición por parte de una madre de una familia monoparental, hacia el Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) para que se le reconozca una ampliación del permiso y prestación por nacimiento y cuidado de menor a 32 semanas (que ya previamente se le había reconocido las 16 semanas), mediante la concesión del tiempo que le correspondería al progenitor distinto a la gestante, para así poder disfrutar del tiempo que tendría en total una familia biparental. Sin embargo, el INSS le deniega esta solicitud, argumentando que la mujer no se encuentra en una situación que justifique tal extensión. Como respuesta, la mujer interpone una reclamación administrativa previa, y tras ser denegada, establece una demanda ante el Juzgado de lo Social en Barcelona.

Este Juzgado se apoya de jurisprudencia previa del Tribunal Superior de Justicia, y en la consideración de que, al no reconocer el mismo tiempo para ambos modelos familiares, no solo se está perjudicando a los hijos nacidos en familias monoparentales, sino que también se produce una discriminación por razón de sexo ya que la mayoría de este tipo de familias están compuestas por mujeres. Por lo tanto, estima totalmente la demanda, permitiéndole tener una ampliación y condenando al INSS y TGSS.

Como respuesta, el representante del INSS y de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), interpone un recurso de suplicación, al entender que los razonamientos por el cual el órgano judicial había estimado la demanda realmente son fundamento para una cuestión de inconstitucionalidad, ya que debe ser el TC quien interprete si se produce una vulneración del art. 14 CE.

Como resultado, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, presenta ante el TC una cuestión de inconstitucionalidad. El TC delimita el análisis al artículo 48.4 LET en relación con el artículo 177 LGSS, por la redacción dada por 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, que pueden ser causa de una vulneración del art. 14 y 39 CE.

III. Problema jurídico principal

La pobreza ha sido objeto de debate al aumentar la preocupación por la desigualdad económica en el mundo, potenciado entre varios otros elementos por la Agenda 2030. La discusión sobre la desigualdad se analiza hoy desde una perspectiva económica y social, tomando protagonismo las familias monoparentales (especialmente las monomarentales), siendo que tienen un mayor riesgo de pobreza. Estas cobran especial importancia debido a la dificultad con la que se enfrentan los hijos de estas familias para transformar su estilo de vida, debido a que se ven sujetos a las elecciones de sus padres.

Por otra parte, los permisos de paternidad y maternidad han sido gran parte del foco del debate para la consecución de la igualdad entre las mujeres y los hombres no solo en el ámbito de oportunidades laborales, sino también de la corresponsabilidad entre los progenitores en las familias. En consecuencia, ha habido muchas disputas acerca de su regulación.

En España, se observa una tendencia progresiva hacia la equiparación del tiempo que pueden llegar a disfrutar ambos progenitores, siendo el Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, el exponente principal de esto.

En primer lugar, esta regulación se destaca por el intento de adaptarse a los nuevos modelos familiares al cambiar la forma de referirse a las partes ahora como “madre biológica” y a la otra parte como “progenitor distinto a la madre biológica”. También ponen el foco sobre el interés del menor, al cambiar la forma de referirse a la prestación de maternidad y paternidad por prestación por nacimiento y cuidado de menor.

Pero, sobre todo, la relevancia fundamental de esta ley radica en la equiparación total de la regulación para hombres y mujeres en materia de la suspensión del contrato y prestación con razón de nacimiento de un hijo. Esto persigue el objetivo de conseguir una igualdad efectiva y real entre ambos sexos, mediante la conciliación de la vida laboral y familiar, y así incentivar la corresponsabilidad en la familia, lo que conlleva a una

igualación de trato y oportunidades. Además, debemos destacar que el TC ha afirmado en previas sentencias (STC 153/2021, 13 de septiembre) que en toda norma que tiene como objetivo la conciliación familiar y laboral, los primeros beneficiarios serán los hijos. Mediante el Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, se reconoce este permiso como un derecho individual, personal e intransferible de ambos progenitores, con una duración de 16 semanas, siendo las 6 primeras obligatorias e ininterrumpidas (art. 48.4 LET). En consecuencia, la interpretación literal de esta ley no permite a las familias monoparentales tener el mismo tiempo para cuidar al menor que una familia biparental ya que solo podrían tener 16 semanas totales (contra las 32 semanas que tienen las familias biparentales). Además, regula el cómputo de tiempo para casos particulares. Sin embargo, no hace mención alguna sobre una regulación específica para las familias monoparentales, en la que la carga total de la familia recae sobre una sola persona.

Por su parte, el art 177 LET, establece que las situaciones en las que se concede la prestación por nacimiento y cuidado de menor son: el nacimiento, adopción y guarda con fines de adopción y acogimiento familiar.

Por lo tanto, se observa que en ninguna de estas situaciones se hace alusión a un régimen especial para las familias monoparentales, sino que se les limita a solo la mitad de lo que tendría una familia biparental.

Es especialmente importante en el análisis de este Tribunal la evaluación de la relevancia y el principal objeto del permiso y prestación por cuidado de menor: su uso como herramienta de protección para el cuidado y atención del recién nacido por parte de sus progenitores trabajadores. Para poder afrontar a los problemas de exclusión social y pobreza que están especialmente presentes en las familias monoparentales, resulta de gran efectividad las políticas de conciliación tal como este permiso. Esta sirve como una herramienta de gran importancia, dado que vela por el interés superior del menor, al permitir que los adultos puedan prestarles el cuidado necesario sin perder su empleo (Niño Bravo, 2019)

Por ende, si un recién nacido de una familia monoparental recibe menor tiempo de cuidado por parte de sus progenitores, supone que esta herramienta no sirve de igual protección para los menores de familias monoparentales, y por lo tanto, se genera una discriminación por razón de nacimiento.

Como consecuencia, el TC defiende que estamos ante una situación de discriminación por diferencia de trato por razón de nacimiento, ya que los hijos nacidos en familias monoparentales tendrán un tiempo de cuidado y atención menor que aquellos de una familia biparental. Por lo tanto, vulnera los arts. 14 CE (igualdad y no discriminación), 39 CE (protección de familia y menores) y 10.2 CE (vulneraciones de textos internacionales como la Convención sobre los derechos del niño al vulnerar el interés superior del menor y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de las mujeres y la Carta Social Europea).

IV. Motivación y fallo del TC

1. Diferencia de trato y principio de igualdad

La doctrina constitucional indica que no toda norma que genere una diferencia de trato

vulnera automáticamente el principio de no discriminación, es decir, no es necesario que todas las normas sean iguales y que traten a todos de la misma forma. No obstante, exige que la diferencia de trato sea razonada y objetiva.

Como establece la doctrina del propio Tribunal, la igualdad supone que se trate de forma igual a los iguales, y desigual a los desiguales. En consecuencia, los juicios acerca de si una norma vulnera la igualdad, debe partir de supuestos idóneamente iguales y equiparables de forma objetiva. Cuando esto sea así, se podrá analizar desde un punto de vista constitucional si las diferencias de trato que supone las normas están suficientemente justificadas o no.

A. Equiparación de las situaciones monoparentales y biparentales

En primer lugar, el TC afirma que las situaciones en las que se concede este permiso y prestación a las familias biparentales y monoparentales son sustancialmente iguales. Argumentan que esto se debe a que es una herramienta cuyo objetivo es facilitar la conciliación laboral y familiar, y como consecuencia, protege también el interés superior de niños. Se destaca que los niños al nacer tienen las mismas necesidades y requisitos de atención que no dependen del tipo de familia en la que han nacido, sino en sus necesidades humanas y biológicas.

Por otro lado, razona que uno de los objetivos principales por los cuales se atribuye el permiso y prestación a la otra figura que no sea la madre gestante es para asegurar el cumplimiento del art. 68 CC, en el que se menciona como uno de los deberes entre los cónyuges, la atención y cuidado de los hijos. Sin embargo, no cabe justificar el trato diferente que se produce hacia los hijos de las familias monoparentales en la falta de presencia de la otra figura paterna, siendo este un factor que está fuera del control de los hijos. Incluso, en textos internacionales fundamentales como son la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos del niño en su art.2 y el Convenio Europeo de derechos humanos (art. 14, art 1. Protocolo núm 12) del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, se prohíbe la discriminación de los niños por razón de nacimiento, circunstancias y condiciones en las que se encuentren sus progenitores e influyeron su nacimiento.

Asimismo, la doctrina constitucional también establece que las diferencias de trato basadas en los motivos de discriminación que se mencionan ex constitución, entre ellas la discriminación por razón de sexo, serán en principio injustificables. Solo se admitirá si se demuestra de forma rigurosa que tiene un fin legítimo, proporcionado y razonable. En todo caso, quien lo tiene que justificar es el legislador.

B. Evaluación de la justificación legislativa

A luz de esto, el TC analiza los fines que se basó el legislador al redactar el art. 48.4 LET y 177 LGSS, para ver si se extraen de ellos la justificación necesaria para admitir esta diferencia de trato. Estas son: la corresponsabilidad, conciliación laboral y familiar, y la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Por un lado, el Tribunal destaca que la corresponsabilidad no puede ser motivo para justificar la diferencia de trato dado que, en las familias monoparentales, no hay una corresponsabilidad posible debido a que solo es un progenitor quien se hace cargo del menor. Tampoco puede justificarse en la conciliación de la vida familiar y laboral ya que las familias tienen la misma voluntad y necesidad de que se facilite esta con-

ciliación, sin importar su modelo familiar. Finalmente, se valora como puede afectar la ampliación a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, dado que se podría pensar que esto genera un retroceso y producir que las empresas se abstengan de contratar a mujeres. Pero, para que la posible pertenencia a un modelo de familia monoparental afecte a las oportunidades de trabajo, requiere que un empleado indague en la vida íntima de las personas, lo cual está prohibido por el art. 18 CE.

Por ende, el TC considera que motivos citados por el legislador no resultan ni razonables ni suficientes como para justificar la diferencia de trato que generan estas normas para los hijos de familias monoparentales.

Si bien es cierto que el Estado tiene un amplio margen para configurar las prestaciones de la SS, siendo esta una de las herramientas que se utilizan en el Estado de bienestar para atender a las necesidades socioeconómicas del país, siempre debe hacerlo teniendo en mente los derechos y principios establecidos en la Constitución. Al regular en la SS el permiso y prestación por nacimiento y cuidado de menor, constituye un instrumento para la protección de la familia y el interés de los hijos, lo cual se fundamenta en el art. 39 CE. Sin embargo, a vista del Tribunal, ignoró el principio de igualdad y no discriminación (art. 14 CE) al omitir una regulación para las familias monoparentales.

2. Conclusión del TC

El TC por tanto concluye que no se logra superar el canon de razonabilidad y proporcionalidad, y en consecuencia las normas son inconstitucionales al vulnerar el art. 14 CE en relación con el art. 39 CE, ya que no prevén la ampliación para las familias monoparentales en la prestación y permiso nacimiento y cuidado de menor, causado ex silentio una discriminación por nacimiento a los menores nacidos en este tipo de modelo familiar. Sin embargo, las normas a pesar de ser inconstitucionales no son anulables dado que esto causaría una laguna legal mayor.

A raíz de esta inconstitucionalidad, el TC insta al legislador modificar la normativa para que repare las vulneraciones del art. 14 y 39 CE, y considera necesario que hasta que se realice esta reforma legal establecer una interpretación de las normas de tal manera que las familias monoparentales puedan sumarse las diez semanas no obligatorias que se le concederían al otro progenitor en las familias biparentales (teniendo así un total de 26 semanas).

V. Votos particulares: discrepancia con el fallo de la sentencia

Esta sentencia cuenta con dos votos particulares, por cuanto no había unanimidad en la decisión tomada por el Tribunal. En tal sentido, los votos particulares manifiestan que el análisis fue hecho de forma errónea, así como también la idea de que el Tribunal traspasó sus límites asumiendo un carácter de legislador positivo.

1. Voto particular del Magistrado Sáez Valcárcel

En primer lugar, el Magistrado Sáez Valcárcel considera que no procedía hacer una *tertium comparationis*, en vista de que las situaciones no son sustancialmente iguales, por lo que no se podrían comprar jurídicamente. Argumenta que para establecer que dos situaciones son homogéneas, se debe “partir de la valoración de sus elementos comunes

y disímiles, así como de la importancia relativa de cada uno de ellos a la luz del objeto normativo y de la finalidad de la regulación enjuiciada”.

El TC toma como fundamento que la función del permiso es ser una herramienta de protección de los hijos y de su madre o padre trabajador, sin embargo, este punto de partida es erróneo. Según su criterio los arts. 48.4 LET y 177 LGSS no son derechos del hijo sino del trabajador, pues son estas leyes que les reconoce un derecho individual e intransferible a la suspensión del contrato de trabajo y a una prestación dada por la SS, siempre que se cumplan determinados requisitos (estar dado de alta, nivel de cotización, ...). Es decir, se basan en criterios laborales no familiares ni del hijo para establecer la concesión al trabajador.

Por lo tanto, no puede ser considerada un mecanismo de protección del menor, dado que no es un derecho de este, sino que es un derecho que protege a la situación laboral de un trabajador en caso de que tenga un hijo. Siendo esto así, es cierto que la forma que se regula lleva consigo beneficios indirectos para el menor, sin embargo, la finalidad real que se persigue es conseguir una igualdad, en el ámbito laboral entre los hombres y las mujeres, proteger el derecho de trabajo, la salud de la madre, y fomentar la corresponsabilidad familiar entre los cónyuges.

Por lo tanto, el Magistrado da la razón a la sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del TS núm. 169/2023, por lo que el TC no se tendría que haber centrado tanto en el lado de la protección del hijo como el elemento decisivo, sino también debería haber considerado la decisión del legislador el cual tiene la función de asignar los recursos del Estado para las necesidades del país. Destaca que el propio TC en el pasado como en la STC 184/1993, de 31 de mayo, FJ 6, establece que a pesar de querer fomentar las regulaciones para que sean favorables para los colectivos sociales vulnerables, “no debe interferir con decisiones singularizadas susceptibles de alterar el equilibrio económico financiero del conjunto del sistema, salvo que la diferencia de tratamiento controvertida esté desprovista de toda justificación objetiva y razonable”.

2. Voto particular de los magistrados Enrique Arnaldo y Concepción Espejel Jorquera

Por otra parte, el magistrado Enrique Arnaldo Alcubilla y la magistrada Concepción Espejel Jorquera, si concuerdan con el fallo de la sentencia, pero discrepan con el alcance de este al establecer como deben interpretarse las normas hasta que el legislador repare las vulneraciones. De tal forma, ambos magistrados consideran que el TC no solo está asumiendo una función de legislador, sino que también limita la libertad de configuración del legislador a pesar de que en el FJ 7 de dicha sentencia, establezca que el legislador cuente con total libertad para regularlo.

El TC se debe limitar a ejercer sus competencias, que es concluir si una ley es conforme o no a la Constitución y declarar que la norma es nula o requerir al legislador que modifique la legislación. Incluso, puede establecer un plazo de tiempo determinado para exigir al legislador que realice el cambio. Sin embargo, en esta situación, el TC al establecer en su fallo el alcance de cómo se debe seguir hasta que se establezca por el legislador, estaría reconstruyendo una norma que no está en un texto legal, lo que supone que está asumiendo funciones de legislador positivo. En consecuencia, esto pone en peligro el sistema de separación de poderes y el sistema de frenos y contrapesos, ambos sistemas diseñados con el objetivo de evitar una concentración de poderes y asegurar la protec-

ción de los derechos y libertades. Va en contra de los artículos de la Constitución que establecen la función legislativa corresponde a las Cortes Generales (66.2, 97 y 117 CE). Incluso lesiona al sistema económico de la SS.

Por lo tanto, debe ser el poder legislativo quien establezca el alcance e intensidad que decida establecer para regular como se debe tratar el permiso y prestación en el caso de las familias monoparentales, teniendo en cuenta la situación socioeconómica y los recursos limitados de la SS.

A. Concordancia con la Sala de lo Social del Tribunal Supremo

Esto concuerda con el fallo de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en su Sentencia 169/2023, de 2 de marzo, que conoce el asunto mediante un recurso de casación para la unificación de doctrina. Este Tribunal considera que el art. 48.4 LET en relación con el art. 177 LGSS, no vulnera a la igualdad, ni produce un trato discriminatorio hacia los hijos de familias monoparentales, ya que la comparación debe realizarse con familias biparentales. Además, su regulación corresponde al legislativo, por libertad propia y atendiendo a las necesidades de la sociedad. Por lo tanto, en su fallo, establece una interpretación literal y estricta.

Destacan que la omisión de la acumulación de los permisos para las familias monoparentales no fue accidental ni por un olvido, lo que se demuestra por su presencia en preceptos como el 48.6 LET. Es al Congreso a quien corresponde organizar el sistema de protección si considerasen que es un grupo que se encuentra en una situación de necesidad. Además, no les es obligatorio tenerles en cuenta de tal forma dado que no hay tampoco ninguna normativa constitucional ni internacional que les obligue a considerar a las familias monoparentales, si bien la UE solo anima a los Estados miembros valorar la adecuación del permiso con este modelo familiar.

También concuerdan que los órganos judiciales al reconocer la ampliación están creando una nueva norma, y por lo tanto excediéndose de sus límites constitucionalmente establecidos. Esto se debe a que no están interpretando una norma preexistente, sino que creando una nueva.

3. Posición de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Supremo

A diferencia con la Sala de lo Social del TS, la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso Administrativo del TS en su sentencia 4948/2024, encuentra similitud en la decisión del TC al reconocer el derecho de las familias monoparentales a extender su permiso a 26 semanas, con el objetivo de evitar una discriminación hacia los hijos de este tipo de modelo familiar.

El fallo de esta sentencia, al igual que la sentencia del TC, consideran el interés superior del menor como el fundamento primordial en la concesión del permiso y prestación y por lo tanto, el tipo de familia en el que nace el menor no debe ser causa de un trato diferente respecto a aquellos que nacen en una familia biparental. Es decir, consideran que si se interpretaba la ley de forma literal, se daba lugar a una discriminación por razón de nacimiento causado por la diferencia de tiempo y atención que podrán recibir por parte de su padre o madre trabajador, siendo que no hay ninguna justificación razonable que explique la validez de la diferencia de trato. Por lo tanto, la Sala de lo Contencioso Administrativo del TS adopta una interpretación finalista en su fallo.

Conclusiones

Este Tribunal se centra en diversos aspectos que destacan la importancia de equiparar las regulaciones dirigidas hacia las familias biparentales con las monoparentales, especialmente en aspectos de prestaciones y permisos.

En primer lugar, razona que la situación de una familia biparental y monoparental son equiparables. Por un lado, destaca que las necesidades de cualquier recién nacido son las mismas sin importar el modelo familiar al que pertenecen. Por otra parte, después de un exhaustivo análisis sobre la evolución y equiparación de los permisos de paternidad y maternidad, sostiene que la finalidad detrás de esta norma es conseguir fomentar la corresponsabilidad familiar y la igualdad entre ambos géneros en el empleo. A esta finalidad añade también que el uso de este permiso también va encaminado a asegurar que se cubran las necesidades de atención y cuidado del menor.

En segundo lugar, a través de esta doctrina se hace patente que el Tribunal en esta materia estima primordial y esencial la consideración del interés superior del menor. Es tanto así, que adhieren un nuevo sentido al derecho de los trabajadores de obtener una prestación y permiso por razón de nacimiento de un hijo (como son el art. 148.4 y el art. 177 LGSS): la consideración de que prima este derecho como un instrumento para la protección del cuidado y atención del recién nacido. En consecuencia, parece ser que el TC tiene más en cuenta el efecto de este derecho sobre los hijos, que el fin de este permiso de ser una protección del trabajador para que mantenga su trabajo mientras que atienda a las necesidades familiares.

Por último, el TC considera que la aplicación literal de la ley genera una diferencia de trato dado que los hijos de familias monoparentales a pesar de tener las mismas necesidades tendrán un tiempo de cuidado menor que los hijos de familias biparentales. Por ende, vulnera el art. 14 CE al generar una discriminación por razón de nacimiento. Para añadir a su justificación, la sentencia destaca que la protección de la familia consolidada en el art. 39 CE, se extiende a todos los modelos familiares. Además, el legislador no consigue superar el canon de razonabilidad y proporcionalidad estricto, dado que las finalidades que cita para justificar la diferencia de trato (corresponsabilidad, conciliación vida familiar y laboral, igualdad de trato en el ámbito laboral) no son consideradas suficientes.

En mi opinión, es fundamental la implicación del TC para garantizar que la legislación no produzca un trato desigual a los niños nacidos en las familias monoparentales, de forma que todos los recién nacidos tengan el mismo cuidado por parte de sus progenitores para prevenir que este sea una razón para aumentar su riesgo de exclusión social y pobreza. A pesar de esto, es aún más crucial que prime en todo caso que el Tribunal se limite a sus funciones, siendo en el presente caso: examinar si las leyes son compatibles con la Constitución. Sólo de esta forma es posible garantizar uno de los elementos más esenciales en un Estado social y democrático de derecho, que es: la protección de la separación de poderes y del sistema de pesos y contrapesos. Por lo tanto, si bien se debe asegurar que no se vulneren los derechos fundamentales, considero que la ampliación del permiso y prestación por nacimiento de un hijo debe hacerse según la consideración propia del legislador.

En conclusión, a pesar de ser controvertida, la Sentencia 140/2024 marca la línea a seguir no solo en lo relativo a la regulación de permisos y prestación, sino también en lo que

respecta a la futura regulación sobre familias monoparentales, destacando su enfoque en el interés del menor.

Referencias Bibliográficas

- Bogoni, M. (2023). *Familias monoparentales y nueva Ley de Familias: el largo camino hacia el reconocimiento de sus derechos de conciliación*. *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, (155), 65–98. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9023120>
- EAPN-ES. (2023). *El estado de la pobreza. Seguimiento de los indicadores de la Agenda UE 2030 (2015-2022)* (12.º Informe). Disponible en: <https://www.eapn.es/estadodepobreza/ARCHIVO/documentos/informe-2022-compilado.pdf>
- García Gil, B. (2024). *Familias monoparentales y permiso por nacimiento y por cuidado de hijo o menor: oportunidad de los pronunciamientos de las dos Salas del Tribunal Supremo*. *LABOS. Revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 5(3), 126–158. <https://doi.org/10.20318/labos.2024.9123>
- Moreno Mínguez, A. (2000). *Las familias monoparentales en España*. *Revista Internacional de Sociología*, 58(26), 5–28. Disponible en: <https://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/view/794/1006>
- Niño Bravo, E. (2024). *El largo y tortuoso camino jurisprudencial en torno a la acumulación del permiso por nacimiento y cuidados de las familias monoparentales*. *Lan Harremanak*, 52, 326–357. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.27063>
- Santibáñez, R., Flores, N. y Martín, A. (2018). *Familia monomarental y riesgo de exclusión social*. *iQUAL. Revista de Género e Igualdad*, 1, 123–144. <https://doi.org/10.6018/iQual.307701>
- Tribunal Supremo. (2023). *Sentencia 169/2023, de 2 de marzo. Recurso de casación núm. 3144/2021*. Disponible en: <https://normacef.es/buscaResult/shDocumento.aspx?id=NSJ065041&tkId=5653f421-dc99-44df-b52a-fcc4fe643278&op=rtss>
- Unión Europea. (2019). *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*. *Diario Oficial de la Unión Europea*, L 188, 79–93. Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2019/188/L00079-00093.pdf>