



Universidad
Rey Juan Carlos

Facultad de
Ciencias Jurídicas y Políticas

TRABAJO FIN DE GRADO
GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS
CURSO ACADÉMICO 2023 – 2024
CONVOCATORIA JUNIO

CRÓNICA JURISPRUDENCIAL EN MATERIA DE PERMISO POR NACIMIENTO DE
HIJO (2020-2024): FAMILIAS MONOPARENTALES Y PERMISO DE DOS DÍAS EN
LOS CONVENIOS COLECTIVOS

AUTORA: Cáceres García, Irene

DNI: 49139284Z

TUTORA: García Gil, M. Begoña

En Madrid, a 14 de junio de 2024

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| INTRODUCCIÓN | 5 |
| CAPÍTULO I. EL PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR: RÉGIMEN JURÍDICO..... | 6 |
| 1. INTRODUCCIÓN | 6 |
| 2. LA JURISPRUDENCIA EN MATERIA DE PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJO..... | 12 |
| 2.1 EL ORDEN JURISDICCIONAL Y EL PODER JUDICIAL: EL TRIBUNAL SUPREMO..... | 12 |
| 3. EL ORDEN JURISDICCIONAL SOCIAL Y SU COMPETENCIA EN LA MATERIA..... | 17 |
| 4. EL RECURSO DE CASACIÓN PARA LA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA EN LA JURISDICCIÓN SOCIAL..... | 20 |
| 5. EL PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJO EN LAS FAMILIAS MONOPARENTALES..... | 24 |
| 6. LA SUSPENSIÓN DEL PERMISO RETRIBUIDO DE DOS DÍAS POR NACIMIENTO DE HIJO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS | 32 |
| CAPÍTULO II. EL PERMISO DE NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR EN LAS FAMILIAS MONOPARENTALES: UNIFICACIÓN DE DOCTRINA..... | 35 |
| CAPÍTULO III. LA APLICACIÓN DEL PERMISO RETRIBUIDO DE DOS DÍAS POR NACIMIENTO DE HIJO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS TRAS LA MODIFICACIÓN DEL RD-L 6/2019 | 43 |
| CONCLUSIONES | 47 |
| BIBLIOGRAFÍA | 48 |
| ANEXO JURISPRUDENCIAL..... | 52 |

LISTADO DE ABREVIATURAS

| | |
|---------------------|--|
| AGE | Administración General del Estado |
| Art. | Artículo |
| BOE | Boletín Oficial del Estado |
| CCAA | Comunidad Autónoma |
| Cco. | Conflictos colectivos |
| CE | Constitución Española |
| CGPJ | Consejo General del Poder Judicial |
| Directiva 2019/1158 | 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 |
| Directiva 96/34/CE | Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES |
| FAMS | Federación de Asociaciones de Madres Solteras |
| LGSS | 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 |
| LJRS | Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social |
| LOI | Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres |
| LOPJ | Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial |
| Núm. | Número |
| RCUD | Recurso de casación para la unificación de doctrina |
| RD | Real Decreto |
| RD-L | Real Decreto Legislativo |
| RD-L 6/2019 | 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 |
| Rsu. | Recurso de suplicación |

| | |
|-------|---|
| SAN | Sentencia de la Audiencia Nacional |
| SJS | Sentencia del Juzgado de lo Social |
| SS | Seguridad Social |
| STS | Sentencia del Tribunal Supremo |
| STSJ | Sentencia del Tribunal Superior de Justicia |
| TC | Tribunal Constitucional |
| TRLET | 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. |
| TS | Tribunal Supremo |
| TSJ | Tribunal Superior de Justicia |

INTRODUCCIÓN

El presente estudio tiene como objeto analizar la evolución normativa en materia de permiso por nacimiento y cuidado del menor desde el siglo XX hasta la actualidad. Se pretende conocer, además, la evolución de la jurisprudencia en materia social en relación con el permiso por nacimiento y cuidado del menor en las familias monoparentales y el permiso de dos días por nacimiento de hijo en los Convenios colectivos entre los años 2020 y 2024.

Para la consecución de este objetivo general, se establecen los siguientes objetivos específicos:

- Ver cómo ha evolucionado la normativa del permiso de nacimiento y cuidado del menor desde el siglo XX hasta la actualidad.
- Identificar los diferentes organismos del orden jurisdiccional.
- Analizar la jurisprudencia existente en el orden social en materia de permiso por nacimiento y cuidado del menor en las familias monoparentales y en materia de permiso de dos días por nacimiento de hijo en los Convenios colectivos entre los años 2020 y 2024.
- Estudiar los diferentes pronunciamientos de los Tribunales que han llevado a la unificación de doctrina en la materia.

La investigación llevada a cabo para este estudio se basa en las fuentes del ordenamiento jurídico como las leyes y normas, vigentes y derogadas, siendo consulta obligatoria estas últimas para trazar la evolución normativa. Así mismo, un pilar fundamental de la consulta y análisis ha sido el estudio de las sentencias en relación con el permiso por nacimiento y cuidado del menor en las familias monoparentales y el permiso de dos días por nacimiento de hijo en los Convenios colectivos entre los años 2020 y 2024, cobrando especial interés aquellas que han creado jurisprudencia.

La relevancia de este estudio reside en la importancia de conocer cómo la evolución del permiso por nacimiento y cuidado del menor, así como el permiso de dos días, han permitido alcanzar una equidad normativa en las familias biparentales acercándose a un mayor logro de la corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar y personal de ambos progenitores. Además, permite conocer las dificultades de las familias monoparentales respecto a dicho permiso, debido a la falta de normativa reguladora. Esto crea inseguridad jurídica, llevando a los Tribunales a sentar jurisprudencia respecto a la materia.

CAPÍTULO I

EL PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR: RÉGIMEN JURÍDICO

1. INTRODUCCIÓN

La inserción de la mujer en el mundo laboral en España ha sido un proceso gradual que ha experimentado cambios significativos a lo largo del tiempo. ORTIZ HERAS afirma que, durante el siglo XX, las mujeres tenían un papel predominante dedicado al hogar y a la crianza de los hijos, con pocas oportunidades de acceder al mercado laboral fuera de este ámbito¹. De ello se puede deducir que inicialmente fuera la mujer la que disfrutara del permiso de maternidad, al seguir considerando su papel principal en el ámbito familiar y no laboral.

Los cambios en la legislación laboral y de Seguridad Social (en adelante, SS) se han ido produciendo de manera más significativa desde la aprobación de la Ley 3/1989, de 3 de marzo², por la que se amplía a 16 semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo.

Mediante esta Ley, la suspensión del contrato por maternidad se extendió de 14 a 16 semanas³ siendo obligatorias de disfrute las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto. Además, se reconocía el derecho del padre a la interrupción de la jornada por lactancia y a compartir parte del derecho atribuido a la madre, en concreto, de las 4 últimas semanas de disfrute voluntarias siempre y cuando no supusiera ningún riesgo para la salud⁴.

Posteriormente se produjo la reforma de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre⁵, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

¹ ORTIZ HERAS, M.: *Mujer y dictadura franquista*. Dialnet. Aposta revista de ciencias sociales, N.º 28, 2006, págs. 2-14.

² Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo (BOE núm. 57, de 8 de marzo de 1989).

³ MOLINA GONZÁLEZ-PUMARIEGA, R.: *Un paso más hacia la corresponsabilidad real: la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo o hija, por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento tras el Real decreto-Ley 6/2019*. Dialnet. Núm. 12, 2020, págs. 5-6.

⁴ MEIL LANDWERLIN, G.: *Spanish fathers benefiting from maternity leave experience and policy demands*. Dialnet. Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Economía y Sociología. Núm. 136, 2020, págs. 17-38.

⁵ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE núm. 266, de 6 de noviembre de 1999).

Según ESCARPENTER SUÁREZ esta Ley recopiló y fusionó las normativas preexistentes, antes dispersas, ampliándolas en dos aspectos significativos. Primero, se extendió el ámbito de quienes podían beneficiarse de estas disposiciones, como lo ejemplifica el caso de los padres, quienes gozaban ahora del derecho recogido en la Ley. En segundo lugar, dichas disposiciones ya no se limitaban exclusivamente a los hijos, sino que se extendían también a familias dependientes, otorgándoles una protección y amparo legal más amplio y equitativo⁶.

Para seguir progresando y promoviendo la igualdad real y la conciliación de la vida familiar y laboral, se aprobó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo⁷, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOI).

Esta Ley reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentándose la *corresponsabilidad* entre mujeres y hombres para asumir de forma equitativa las responsabilidades familiares^{8,9}.

Una de las medidas más innovadoras, como afirma MOLINA GONZÁLEZ–PUMARIEGA¹⁰ fue instaurar un permiso de paternidad independiente del de maternidad. Se estableció como un derecho individual e intransferible del otro progenitor¹¹.

Este permiso quedaba regulado en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores¹², por la Disposición Adicional décimo primera, apartado once, de la LOI, por

⁶ ESCARPENTER SUÁREZ, B.: *Estudio del permiso de maternidad en la historia*. Dialnet. Revista Crítica de la Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social. Núm. 15, 2023, págs. 40-69.

⁷ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007).

⁸ GARRIGUES GIMÉNEZ, A: *Vida personal, laboral y familiar y tiempo de trabajo: mecanismos flexibilizadores «clásicos» en la ley orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*. Dialnet. *Asparkia: Investigación feminista*, N.º 20, 2009, págs. 59-80.

⁹ En el ámbito del Derecho Comunitario desde un primer momento se ha abordado la conciliación de la vida familiar y laboral; inicialmente, con la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES (en adelante, Directiva 96/34/CE), posteriormente con su revisión fue derogada por la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CE; y finalmente con la última derogación y entrada en vigor de la vigente 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 (en adelante, Directiva 2019/1158).

¹⁰ MOLINA GONZÁLEZ–PUMARIEGA, R.: *Un paso más hacia la corresponsabilidad real: la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo o hija, por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento tras el Real decreto–Ley 6/2019*. Dialnet. Núm. 12, 2020, pág. 6.

¹¹ Se cumple lo estipulado en la Cláusula 2.1 y 2.2 de la Directiva 96/34/CE, vigente en ese año 2007.

¹² Referido a la disposición ahora derogada del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 75, de 29/03/1995).

el que se reconocía el nuevo permiso de paternidad en su artículo (en adelante, art.) 45.1 d). Además, se incluía un nuevo artículo 48 bis mediante el cual se regulaba la suspensión del contrato por paternidad “*durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo*”; se extendían de los 8 días regulados en el Anteproyecto de la LOI^{13,14}.

Se plasmó el objetivo de ampliar el permiso de paternidad hasta 4 semanas ininterrumpidas por la Disposición Transitoria primera de la LOI en los seis años siguientes a la publicación de la referida Ley, es decir, hasta 2013.

Sin embargo, esta progresión no se dio y se quiso aprobar de manera directa una ampliación de 13 días a 4 semanas con la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en casos de nacimiento, adopción o acogida¹⁵, en principio, con su entrada en vigor en el año 2011. No fue hasta el 1 enero de 2017 cuando se dio su efectividad y se ampliaba el permiso de paternidad al citado periodo de 28 días¹⁶.

Se siguió con la ampliación a 5 semanas (32 días) mediante la Disposición Final trigésima octava de la Ley de Presupuestos Generales del año 2018¹⁷ y posteriormente se aprobó el Real Decreto–Ley 6/2019¹⁸ (en adelante RD-L 6/2019) que constituyó un paso más hacia la corresponsabilidad familiar¹⁹.

La medida más importante que introdujo el RD-L 6/2019 fue la unificación de los permisos de maternidad y paternidad en un único permiso denominado *permiso por nacimiento y cuidado del menor*^{20,21}. Con esta norma, el anterior permiso de paternidad ha ido

¹³ La Moncloa (3 de marzo de 2006). *Anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres*. Disponible en <https://www.lamoncloa.gob.es/Paginas/archivo/2006/030306-Leyigualdad.aspx>

¹⁴ NÚÑEZ-CORTÉS, CONTRERAS, P., Y GARRIGUES GIMÉNEZ, A.: *El permiso y la prestación por paternidad en la Ley Orgánica para la Igualdad.*, Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF, núm. 300/2008, págs. 73 - 94.

¹⁵ Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida (BOE núm. 242, de 7 de octubre de 2009).

¹⁶ FERNÁNDEZ COLLADOS, M.ª B.: *Permiso por paternidad* en SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir.) *Un decenio de jurisprudencia laboral sobre la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres*, Dialnet, 2008, págs. 499-519.

¹⁷ Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 (BOE núm. 161, de 04 de julio de 2018).

¹⁸ 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 (BOE núm. 57, de 07 de marzo de 2019).

¹⁹ MOLINA GONZÁLEZ–PUMARIEGA, R.: *Un paso más hacia la corresponsabilidad real: la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo o hija, por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento tras el Real decreto–Ley 6/2019*. Dialnet. Núm. 12, 2020, págs. 5-6.

²⁰ El nacimiento comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses.

equiparándose de manera progresiva al periodo de suspensión del permiso de maternidad a lo largo de los tres años siguientes: 8 semanas en el año 2019, 12 en el año 2020 y finalmente, 16 en el año 2021^{22,23} llegando entonces a regularse de forma conjunta tanto para la madre biológica como para el progenitor distinto de la madre biológica²⁴.

La modificación equipara a ambos progenitores, que disfrutarán obligatoriamente las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de manera ininterrumpida y a jornada completa. La finalidad de esta obligatoriedad es, en el caso de la madre biológica, la protección de su salud y, en el caso del progenitor distinto de la madre biológica, el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el art. 68 del Código Civil^{25,26}. Transcurridas estas 6 semanas, las 10 restantes podrán distribuirse a voluntad de aquellos, pudiendo, únicamente la madre biológica, anticipar su ejercicio antes de la fecha previsible del parto, en concreto, 4 semanas antes.

Esta norma introdujo además cambios significativos en varios mecanismos de conciliación articulados por el derecho interno español, anticipándose a las obligaciones generadas por la Directiva 2019/1158 en normativa comunitaria. Como consecuencia, la doctrina señaló que había desajustes que el RD-L 6/2019 no había abordado y que necesitaba

²¹ Se extiende también a los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento (art. 48.5 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, TRLET)).

²² Art. 2.18 RD-L 6/2019.

²³ Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (2020). *El permiso por nacimiento y cuidado de menor será de 16 semanas para ambos progenitores a partir de enero*. Disponible en <https://revista.seg-social.es/-/el-permiso-por-nacimiento-y-cuidado-de-menor-ser%C3%A1-de-16-semanas-para-ambos-progenitores-a-partir-de-enero>

²⁴ CORDERO GORDILLO, V.: *La suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento tras el RDL 6/2019, de 1º de marzo*. Dialnet. Revista Internacional y Comparada De Relaciones Laborales y Derecho Del Empleo. Vol. 7, núm. 3, 2019, págs. 7, 10.

²⁵ En este sentido, tanto CORDERO GORDILLO, V. en *La suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento tras el RDL 6/2019, de 1º de marzo*. Dialnet. Revista Internacional y Comparada De Relaciones Laborales y Derecho Del Empleo. Vol. 7, núm. 3, 2019, págs. 17-18 como MOLINA GONZÁLEZ-PUMARIEGA, R. en *Un paso más hacia la corresponsabilidad real: la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo o hija, por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento tras el Real decreto-Ley 6/2019*. Dialnet. Núm. 12, 2020, pág. 12 critican la obligatoriedad del disfrute de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto por parte del progenitor distinto de la madre biológica. Refieren que la duración de este periodo podría ser considerado para ser de una duración menor al de la madre puesto que el fin del otro progenitor es el cuidado y atención tanto del menor como de la madre garantizando así la recuperación de esta en el tiempo que estime necesario y siendo un total responsable, no un mero colaborador o ayudante.

²⁶ Véase también BALLESTER PASTOR, M.A.: *El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la Tierra del Sol*. Dialnet. Revista andaluza de trabajo y bienestar social. N.º 16, 2019, págs. 26-31.

resolverse antes de que finalizara el periodo de transposición de la Directiva en agosto de 2022²⁷.

Como afirma SOLÀ I MONELLS²⁸ el proceso para aprobar la transposición de la Directiva fue largo y complejo. Comenzó oficialmente poco antes de que venciera el plazo, en junio de 2022, con la apertura de una consulta pública sobre el Anteproyecto de la Ley de Familias de 2023²⁹. No fue hasta marzo de 2023 cuando se aprobó el Proyecto de Ley³⁰. Sin embargo, la tramitación se detuvo poco después y la Ley de Familias de 2023 quedó paralizada, superando con creces el plazo máximo de transposición de la Directiva.

El Gobierno decidió entonces incorporar las medidas de transposición en el Libro Segundo, Título I, del Real Decreto-ley 5/2023³¹ (en adelante, RD-L 5/2023) que como expone en su Preámbulo “*enriquece las mejoras y aportaciones del RD-L 6/2019*” utilizando la Ley del Estatuto de los Trabajadores³² (en adelante, TRLET) como instrumento de transposición para justificar el vencimiento.

Entre otras muchas modificaciones, el RD-L 5/2023 introdujo un nuevo mecanismo de conciliación, el *permiso parental* (art. 127.7 RD-L 5/2023) a través de un nuevo art. 48 bis³³ en el TRLET que cumple con lo establecido en los artículos 5 y 8 de la Directiva 2019/1158. La citada Directiva lo define como la *ausencia del trabajo a la que pueden acogerse los trabajadores que sean progenitores por motivo del nacimiento o la adopción de un hijo, para cuidar de este*, hasta el momento en el que cumpla ocho años. Como afirma RODRÍGUEZ ESCANCIANO reconoce a cada trabajador el derecho individual de disfrutar de un permiso parental de al menos cuatro meses, aunque solo dos deben ser remunerados e

²⁷ SOLÀ I MONELLS, X.: *Las modificaciones introducidas por el Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, en cumplimiento de la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio: otro importante paso adelante hacia la conciliación corresponsable*. Dialnet. Iuslabor. N.º 3, 2023, pág. 6.

²⁸ *Ibidem.*, págs. 6 y 7.

²⁹ Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. Anteproyecto de la Ley de Familias.

³⁰ Proyecto de Ley de Familias de 14 de abril de 2023 (Boletín Oficial de las Cortes Generales. Congreso de los Diputados, núm. 151, de 14 de abril de 2023).

³¹ Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea (BOE núm. 154, de 29 de junio de 2023).

³² 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. BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

³³ “*Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.*”

intransferibles³⁴. La norma deja en manos de los Estados miembros la adopción de las medidas necesarias para adoptar el permiso.

En este sentido el RD-L 5/2023, al introducir la nueva medida, no define una remuneración para tal permiso, sin embargo, esta norma transpone la Directiva al ordenamiento interno español de manera parcial, por lo que deja abierta esta vía. Al mismo tiempo, establece una duración de disfrute menor que la que reconoce la Directiva, teniendo una duración no superior a 8 semanas hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

El Gobierno continuó su avance en materia de conciliación en referencia a la Directiva 2019/1158, por lo que tramitó finalmente el 1 de marzo de 2024 la Proposición de Ley de Familias de 2024³⁵ que presentó la modificación del TRLET mediante la Disposición final segunda, apartado once. La Proposición introduce principalmente dos aspectos significativos que se plantean para una nueva modificación del periodo de suspensión del permiso de nacimiento y cuidado del menor (art. 48.4 TRLET)³⁶.

En primer lugar, considera ampliarlo hasta las 24 semanas para ambos progenitores, a diferencia de las 16 que se recogen actualmente. Aquellos seguirán disfrutando obligatoriamente las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de manera ininterrumpida y a jornada completa. Transcurridas estas 6 semanas, las restantes podrán distribuirse a voluntad de aquellos, dentro de los 12 meses siguientes al nacimiento, pudiendo, como establece de igual modo la redacción actual, la madre biológica³⁷ anticipar su ejercicio antes de la fecha previsible del parto, en concreto, 4 semanas antes. Lo que considera esta Proposición, en segundo lugar, es que también el progenitor distinto de la madre biológica pueda anticipar su ejercicio antes de la fecha previsible del parto, pero, en esta ocasión, hasta 10 días antes.

³⁴ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *El régimen jurídico del permiso parental a la luz del Real Decreto Ley 5/2023: Antecedentes, novedades y cuestiones pendientes*. Dialnet. Revista Derecho social y empresa. N.º 19, 2023, pág. 17.

³⁵ Proposición de Ley de Familias de 1 de marzo de 2024 (Boletín Oficial de las Cortes Generales. Congreso de los Diputados, núm. 69, de 1 de marzo de 2024)

³⁶ Se extiende también a los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento (art. 48.5 TRLET).

³⁷ A efectos de lo dispuesto en el apartado once de la Disposición Final decimocuarta de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

Estas modificaciones se mantienen en el Proyecto de Ley de 8 de marzo de 2024³⁸.

En lo que respecta al mecanismo de conciliación que introdujo el RD-L 5/2023 de permiso parental, esta Proposición considera retomar la transposición de la Directiva 2019/1158, por lo que en la nueva redacción del art. 48.1 bis TRLET, dispone que finalmente el permiso parental será retribuido.

Así se recoge en el actual Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo³⁹ mediante el cual se *“refuerza y complementa el recientemente reconocido permiso parental”* y reitera que a pesar de que la Ley de Familias aún no está en vigor, esta norma permite una mejora y un incremento del nivel de reconocimiento y protección de los permisos de conciliación, *“cumpliéndose la exigencia de un permiso parental retribuido”*, tal y como queda reconocido en la Directiva 2019/1158.

El avance significativo de la conciliación laboral y familiar a lo largo de los años derivada de una política más inclusiva y equitativa con la promoción de la igualdad de género y el bienestar familiar es evidente. Con la entrada en vigor de la Ley de Familias se dará un mayor impulso a la corresponsabilidad familiar.

2. LA JURISPRUDENCIA EN MATERIA DE PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJO

2.1 EL ORDEN JURISDICCIONAL Y EL PODER JUDICIAL: EL TRIBUNAL SUPREMO

La Constitución Española⁴⁰ (en adelante, CE), en su art. 122.1 establece que la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial⁴¹ (en adelante, LOPJ) *“determinará la constitución, funcionamiento y gobierno de los Juzgados y Tribunales, así como el estatuto jurídico de los Jueces y Magistrados de carrera, que formarán un Cuerpo único, y del personal al servicio de la Administración de Justicia”*.

³⁸ Proyecto de Ley de Familias de 8 de marzo de 2024 (Boletín Oficial de las Cortes Generales. Congreso de los Diputados, núm. 11, de 8 de marzo de 2024)

³⁹ Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y 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 (BOE núm. 124, de 22 de mayo de 2024).

⁴⁰ Constitución Española (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978).

⁴¹ Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial (BOE núm. 157, de 02 de julio de 1985).

El Poder Judicial se encarga de administrar justicia en nombre del pueblo español (art. 1 LOPJ), interpretando y aplicando las leyes para resolver conflictos y garantizar los derechos de los ciudadanos; juzga y hace cumplir las leyes mediante los Juzgados y Tribunales exclusivamente (art. 2 LOPJ) y vela por la independencia plena e imparcialidad del sistema judicial. Para MONTALVO JÄÄSKELÄINEN, el principio de imparcialidad asegura el cumplimiento de los Jueces y Magistrados con la obligación de proteger los derechos y libertades que emanan del principio constitucional de Estado de Derecho⁴².

Por tanto, son los Tribunales los encargados de aplicar las leyes a situaciones y conflictos específicos y son los Jueces y Magistrados integrantes del Poder Judicial los titulares encargados de resolverlos, interpretando la ley y asegurando los derechos para todos.

Tal y como se deduce de la estructura de la LOPJ, el Poder Judicial está formado por diferentes órganos judiciales:

- I) Tribunal Supremo (en adelante, TS).
- II) Audiencia Nacional (en adelante, AN).
- III) Tribunal Superior de Justicia (en adelante, TSJ).
- IV) Audiencia Provincial.
- V) Juzgados de Primera Instancia e Instrucción, de lo Mercantil, de lo Penal, de Violencia sobre la Mujer, de lo Contencioso-Administrativo, de lo Social, de Vigilancia Penitenciaria y de Menores.
- VI) Juzgados de la Paz.

Los Tribunales tienen una competencia territorial concreta según su organización en el territorio nacional y se configuran según su materia, en distintos órdenes jurisdiccionales⁴³.

Respecto a la organización territorial nacional, el ámbito territorial de los TSJ compete a la Comunidad Autónoma (en adelante, CCAA) mientras que el TS, la AN, los Juzgados Centrales de Instrucción, de lo Penal, de lo Contencioso-administrativo, de

⁴² MONTALVO JÄÄSKELÄINEN, F.: *La doctrina del Tribunal Supremo sobre el Poder Judicial y su órgano de gobierno*, Dialnet, 2008, págs. 195-228.

⁴³ Punto de Acceso General electrónico (s.f.). *Poder Judicial*. Ministerio de Hacienda y Función Pública. Disponible en: https://administracion.gob.es/pag_Home/espanaAdmon/comoSeOrganizaEstado/Instituciones_Estado/PoderJudicial.html

Vigilancia Penitenciaria y de Menores tienen jurisdicción en toda España⁴⁴.

En cuanto a la organización judicial, la jurisdicción ordinaria se divide en cuatro órdenes jurisdiccionales, por las que se diferencian las distintas materias de las que pueden conocer los Juzgados y Tribunales⁴⁵, estos son:

- Orden jurisdiccional Civil.
- Orden jurisdiccional Penal.
- Orden jurisdiccional Contencioso – administrativo.
- Orden jurisdiccional Social.

Además de los cuatro órdenes jurisdiccionales, existe la Jurisdicción Militar, que supone una excepción al principio de unidad jurisdiccional del art. 117.5 CE.

El Consejo General del Poder Judicial (en adelante, CGPJ) es el órgano constitucional que garantiza la independencia del Poder Judicial⁴⁶. La normativa legal establece sus reglas de funcionamiento (art. 122 CE).

El CGPJ está compuesto por el Presidente del TS, quien lo presidirá, y por veinte miembros designados por el Rey para un período de 5 años. De estos, doce serán Jueces y Magistrados de diferentes categorías judiciales; cuatro serán elegidos por el Congreso de los Diputados y cuatro por el Senado, en ambos casos con el respaldo de, al menos, tres quintos de sus miembros, entre abogados y otros profesionales del derecho, todos ellos con reconocida experiencia y más de quince años de ejercicio profesional (artículo 122.3 CE).

Inicialmente, el Poder Judicial estaba concentrado en la figura del Monarca, quien legislaba, aplicaba y ejecutaba las leyes sin restricciones. Sin embargo, durante la época de la Reconquista, se propuso la creación de una institución para asesorar al Rey en asuntos legales⁴⁷.

No cabe duda de que la idea de establecer un máximo órgano judicial no surge de

⁴⁴ Ministerio de la Presidencia, Justicia y relación con las Cortes (s.f.). *Organización territorial*. Disponible en: <https://www.mjusticia.gob.es/es/servicio-justicia/organizacion-justicia/servicio-jueces/organizacion-territorial>

⁴⁵ European e-Justice Portal (17 de enero de 2024). *Tribunales ordinarios nacionales*. Disponible en https://e-justice.europa.eu/18/ES/national_ordinary_courts?SPAIN&init=true&member=1

⁴⁶ MONTALVO JÄÄSKELÄINEN, F.: *La doctrina del Tribunal Supremo sobre el Poder Judicial y su órgano de gobierno*, Dialnet, 2008, págs. 195-228.

⁴⁷ Consejo General del Poder Judicial [CGPJ] (s.f.). *Historia del TS*. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Tribunal-Supremo/Informacion-institucional/Historia-del-TS/>

manera repentina en la historia de nuestro país, pues evoluciona a lo largo del tiempo debido a diversos acontecimientos⁴⁸.

Esta idea fue concretada por los Reyes Católicos con la formación del Real y Supremo Consejo de Castilla, precursor del actual TS. A lo largo de los años, este tribunal ha experimentado varias reformas y reorganizaciones para fortalecer su función y prestigio⁴⁹.

Desde la promulgación de la Constitución de Cádiz en 1812, por el que se instauró el TS, mediante Real Decreto (en adelante, RD) de 17 de abril de 1812, hasta el RD de 6 de mayo de 1931 por el que se reorganizaban las Salas del TS⁵⁰.

En 1870, fue aprobada la Ley Provisional de Organización de Tribunales⁵¹ y el Ministerio de Justicia destinaría el antiguo Real Monasterio de la Visitación de religiosas de la Orden de San Francisco de Sales como sede del TS. Tras cinco años de obras para oficialmente convertirse en Palacio de Justicia, fue inaugurado en 1876 junto con la apertura de Tribunales. Este albergaría, entre otras, la sede de la Audiencia Territorial y Provincial o de la Fiscalía^{52,53}.

Sin embargo, en 1915 un incendio redujo a cenizas el Palacio de Justicia mientras este estaba en plena actividad laboral por lo que se produjeron pérdidas humanas y materiales⁵⁴.

Se reunieron en ese mismo día el Ministro de Justicia, el Presidente del TS y los arquitectos, para discutir los serios problemas legales derivados de la pérdida de documentos y del edificio en sí mismo y se declararon días inhábiles para el TS, evitando así que expiraran los plazos de los recursos. El rey insistió en la necesidad de construir cuanto antes un nuevo Palacio y los trabajos se prolongaron durante diez años⁵⁵.

Actualmente es la Constitución de 1978 la que dedica su Título VI al Poder Judicial y su art. 123 al TS reconociéndole como el órgano jurisdiccional superior.

⁴⁸ *Ibidem*.

⁴⁹ *Ibidem*.

⁵⁰ *Ibidem*.

⁵¹ Ley provisional de 15 de septiembre de 1870 sobre organización del Poder Judicial (BOE núm. 258, de 15 de septiembre de 1870).

⁵² *Ibidem*.

⁵³ ROMÁN, M. L: *El incendio del Tribunal Supremo: origen, desarrollo y consecuencias*, Consejo General del Poder Judicial, pág. 2.

⁵⁴ *Ibidem*., pág. 3 y 7.

⁵⁵ *Ibidem*., pág. 10.

El TS es el órgano jurisdiccional superior en todas los órdenes, salvo lo dispuesto en materia de garantías constitucionales (art. 123.1 CE), que corresponden al Tribunal Constitucional (en adelante, TC). La sede central se encuentra en la ciudad de Madrid (art. 53 LOPJ), y funciona como el principal órgano judicial en España, con competencia en todo el territorio nacional.

Desempeña un papel fundamental en el sistema judicial español, siendo el máximo responsable de unificar la interpretación de la jurisprudencia en el país. Entre sus responsabilidades se incluye la resolución de recursos de casación, revisión y otros extraordinarios, así como el enjuiciamiento de altos funcionarios del Estado y los procedimientos relacionados con la ilegalización de partidos políticos⁵⁶.

El Rey nombra, a propuesta del CGPJ, el Presidente del TS (art. 123.2 CE) y este será formado además por los Presidentes de Sala y los Magistrados para cada una de las salas (art. 54 LOPJ).

La toma de decisiones del TS es una tarea compleja, por lo que este cuenta con un equipo técnico especializado para ayudarle en esta función. Se denomina “*Gabinete Técnico*” y se encarga de brindar apoyo a la Presidencia y a las diferentes Salas en la selección de los asuntos que se sometan a su consideración, así como elaborar estudios e informes solicitados. Además, prestará asistencia a las Salas especiales en la gestión de los asuntos que les sean asignados (art. 61.1 bis LOPJ).

Está compuesto por cinco Salas ordinarias (art. 55 LOPJ): la Sala Primera, de lo Civil; la Sala Segunda, de lo Penal; la Sala Tercera, de lo Contencioso-Administrativo; la Sala Cuarta, de lo Social⁵⁷ y la Sala Quinta, de lo Militar.

Y por cuatro Salas especiales: la Sala Especial del art. 61 LOPJ; la Sala de Conflictos de Competencia (art. 42 LOPJ); la Sala de Conflictos de Jurisdicción (art. 39 LOPJ) y el Tribunal de Conflictos de Jurisdicción (art. 38 LOPJ).

En lo referido a la materia objeto de este estudio es importante centrarse en la Sala Cuarta de lo Social, correspondiente al Orden Jurisdiccional Social.

⁵⁶ Consejo General del Poder Judicial [CGPJ] (s.f). *Qué es el TS*. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Tribunal-Supremo/Informacion-institucional/Que-es-el-TS/>

⁵⁷ Las Salas conocerán de diferentes materias conforme a los arts. 56, 57, 58, 59 y 60 LOPJ.

3. EL ORDEN JURISDICCIONAL SOCIAL Y SU COMPETENCIA EN LA MATERIA

Especializado en la “*materia social o en la rama social del Derecho*”, el orden jurisdiccional social conocerá en materia laboral y de SS en términos generales. Se fundamenta en el art. 24 CE, que garantiza el derecho a la tutela judicial efectiva, complementado con el art. 117.3 CE, que establece que “*el ejercicio de la potestad jurisdiccional*” en todo tipo de procesos, concierne a los Juzgados y Tribunales⁵⁸.

Los Órganos jurisdiccionales sociales tienen encomendado el enjuiciamiento de los litigios que se ejercitan en la rama social del Derecho “*tanto en su vertiente individual como colectiva, incluyendo aquéllas que versen sobre materias laborales y de Seguridad Social, así como de las impugnaciones de las actuaciones de las Administraciones públicas realizadas en el ejercicio de sus potestades y funciones sobre las anteriores materias*” (art. 1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (en adelante, LRJS)⁵⁹).

Se pueden clasificar según sus competencias⁶⁰, enumeradas en los arts. 6 a 9 LRJS:

1. Juzgados de lo Social

El art. 6 LRJS atribuye las competencias del Juzgado de lo Social, al establecer que conocerán en única instancia:

- De todos los procesos que se atribuyen al orden social, excepcionando los que se atribuyen a la competencia del resto de órganos en esta materia. Como afirma GARCÍA GIL se les atribuye la “*competencia genérica y residual*”⁶¹.
- De los procesos de impugnación de actos de Administraciones públicas, respecto de los supuestos incluidos en los apartados n) y s) del art. 2 LRJS, cuando fueran dictados por los órganos de la Administración General del Estado (en adelante, AGE) siempre que su nivel sea inferior al de Ministro o Secretario de Estado y de las Administraciones de las CCAA, salvo los que procedan del Consejo de Gobierno; por las Administraciones locales y por cualquier otro órgano o entidad de derecho público

⁵⁸ GARCÍA GIL, M. B.: *Procedimiento laboral. Cuestiones generales del proceso social. Jurisdicción social*, Vlex, 2024.

⁵⁹ Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE núm. 245, de 11 de noviembre de 2011)

⁶⁰ GARCÍA GIL, M. B.: *Procedimiento laboral. Cuestiones generales del proceso social. Competencias de la jurisdicción social*, Vlex, 2024.

⁶¹ *Ibidem*.

que pudiera realizar alguna de las competencias a las que se refieren las letras n) y s) del art. 2 LRJS.

2. Sala de lo Social del TSJ

El art. 7 LRJS atribuye las competencias de la Sala de lo Social del TSJ, al establecer que conocerán en única instancia, siempre que se extienda su ámbito territorial más allá de los Juzgados de lo Social y no del de la CCAA:

- De los procesos referidos en las letras f), g), h), j), k) y l) del art. 2 LRJS.
- De la impugnación de los procesos de despido colectivo impugnados por los representantes de los trabajadores (apartados 1 a 10 art. 124 LJRS).
- De los procesos de oficio previstos en el art. 148 b) LJRS.
- De los procesos de impugnación de las resoluciones administrativas de los procedimientos previstos en el art. 51.7 del TRLET de conformidad con lo previsto en el art. 151 LJRS.
- De los actos de las Administraciones públicas respecto de los supuestos incluidos en los apartados n) y s) del art. 2 LRJS, cuando los actos se hayan dictado por el Consejo de Gobierno de la CCAA o por órganos de la AGE, con nivel de Ministro o Secretario de Estado, siempre que se confirme el acto en vía de recurso.
- De los recursos de suplicación contra las resoluciones dictadas por los Juzgados de lo Social, por los jueces de lo mercantil.
- De los recursos de suplicación contra las resoluciones de los jueces de lo mercantil (arts. 64.8 y 197.8 de la Ley Concursal⁶²).
- De las cuestiones de competencia que se susciten entre los Juzgados de lo Social de su circunscripción.

3. Sala de lo Social de la Audiencia Nacional

El art. 8 atribuye las competencias de la Sala de lo Social de la AN, al establecer que conocerán en única instancia, siempre que se extienda su ámbito territorial más allá de las CCAA:

⁶² Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal (BOE núm. 127, de 07 de mayo de 2020).

- De los procesos referidos en las letras f), g), h), j), k) y l) del art. 2 LRJS. Tratándose de impugnación de laudos, cuando la Sala conociera del asunto sometido a arbitraje.
- De la impugnación de los procesos de despido colectivo impugnados por los representantes de los trabajadores (apartados 1 a 10 art. 124 LRJS).
- De los procesos de oficio previstos en el art. 148 b) LRJS.
- De los procesos de impugnación de las resoluciones administrativas de los procedimientos previstos en el art. 51.7 TRLET de conformidad con lo previsto en el art. 151 LRJS.
- Con independencia de su ámbito territorial, de los actos de las Administraciones públicas respecto de los supuestos incluidos en los apartados n) y s) del art. 2 LRJS, cuando los actos se hayan dictado por la AGE, con nivel de Ministro o Secretario de Estado, con carácter originario o incluso cuando se ratifiquen por vía de recurso o fiscalización si se han dictado por órganos distintos con competencia en todo el territorio nacional.

4. Sala de lo social del TS

El art. 9 atribuye las competencias de la Sala de lo Social del TS, al establecer que conocerán

- En única instancia, de los procesos de impugnación de actos de Administraciones públicas atribuidos al orden jurisdiccional social, cuando sean dictados por el Consejo de Ministros.
- De la revisión de sentencias firmes dictadas por los órganos jurisdiccionales del orden social y de la revisión de laudos arbitrales firmes en materias del orden social.
- De las demandas de error judicial, cuando el órgano al que se impute el error sea del orden jurisdiccional social. En caso de que se atribuyese Sala de lo Social del TS o a alguna de sus secciones, conocerá la sala del art. 61 LOPJ.
- De las cuestiones de competencia entre órganos del orden jurisdiccional social
- De los recursos de casación. La casación puede establecerse como general o extraordinaria. En este sentido, el primero, recurso de casación ordinario (arts. 205 a 217 LRJS) y el segundo, recurso de casación para la unificación de doctrina (arts. 218 a 228 LRJS). En lo referido a nuestra materia es importante profundizar en este último.

4. EL RECURSO DE CASACIÓN PARA LA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA EN LA JURISDICCIÓN SOCIAL

El recurso de casación para la unificación de doctrina (en adelante, RCUD) es de carácter excepcional, subsidiario respecto del de casación ordinaria (Sentencia del Tribunal Supremo (en adelante, STS), de 23 diciembre 2009)⁶³ y extraordinario⁶⁴.

Inicialmente, los TSJ carecían de la capacidad necesaria para unificar la interpretación y aplicación de las leyes a nivel estatal, por lo que se creó el RCUD, que permitía al TS definir y asentar su criterio, a la vez que consideraba nuevas interpretaciones providentes de Tribunales inferiores⁶⁵.

Como refleja GARCÍA MURCIA⁶⁶, ya la propia jurisprudencia recogía que el recurso buscaba evitar disparidades en la interpretación del derecho y asegurar una aplicación uniforme del ordenamiento jurídico en el ámbito social. Por ello, el RCUD representa una parte importante de la actividad de la Sala de lo Social del TS y constituye la mayor fuente de jurisprudencia del TS en la legislación laboral y de SS⁶⁷.

El RCUD fue introducido por la Ley 7/1989, de 12 de abril, de Bases de Procedimiento Laboral⁶⁸ la cual sentó en su Base Trigésimo-quinta su ordenación legal definitiva. Esta Ley fue articulada mediante el RD-Legislativo 521/1990, de 27 de abril⁶⁹ que aprobó una nueva versión de lo que entonces se conocía como “*Ley de Procedimiento Laboral*”. Posteriormente, por RD-Legislativo 2/1995, de 7 de abril⁷⁰ se aprobó un nuevo Texto Refundido de esta misma Ley⁷¹. Actualmente, el RCUD está regulado en el Título IV, del Libro III, de la LRJS arts. 218 a 228 a los que se suman los arts. 229 a 235, comunes a los recursos de suplicación y casación.

⁶³ STS, Sala Segunda, de 23 de diciembre de 2009 [rcud. núm. 395/2008]

⁶⁴ SERRANO GARCÍA, M. J.: *El recurso de casación para unificación de doctrina en el Orden Social de la Jurisdicción*, Dialnet, 2020, págs. 91-92.

⁶⁵ GARCÍA MURCIA, J.: *El recurso de casación para unificación de doctrina en el Orden Social de la Jurisdicción*, Dialnet, 2020, pág. 18.

⁶⁶ *Ibidem*.

⁶⁷ *Ibidem*, pág. 25.

⁶⁸ Ley 7/1989, de 12 de abril, de Bases de Procedimiento Laboral (BOE núm. 88, de 13 de abril 1989).

⁶⁹ Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral (BOE núm. 105, de 2 de mayo de 1990).

⁷⁰ Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (BOE núm. 86, de 11 de abril de 1995).

⁷¹ JIMÉNEZ FORTEA, F. J.: *Origen del recurso de casación para la unificación de la doctrina laboral*, Dialnet, Revista de treball, economia i societat, N.º. 13, 1999.

Conforme a lo dispuesto en el art. 218 LRJS, son recurribles en casación para la unificación de doctrina las sentencias dictadas en suplicación por las Salas de lo Social de los TSJ.

Su finalidad es corregir interpretaciones jurídicas contrarias al ordenamiento jurídico (art. 219 LRJS), siempre y cuando constituyan pronunciamientos contradictorios con los realizados previamente en otras sentencias específicas de contraste, respecto de las mismas partes u otras en idéntica situación y, en mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales (STS 1099/2018, de 27 de junio 2018)⁷². Por su parte, la STS 339/2013, de 6 de octubre incide en que su finalidad esencial no es tanto corregir las interpretaciones jurídicas sino unificar los criterios judiciales discrepantes⁷³.

MORALES VÁLLEZ señala que podrá alegarse como doctrina de contradicción la establecida en las sentencias dictadas por el TC y los órganos jurisdiccionales instituidos en los Tratados y Acuerdos internacionales en materia de derechos humanos y libertades fundamentales ratificados por España⁷⁴.

Debe existir una contradicción y discordancia entre la sentencia dictada, en el orden social, en suplicación por las Salas de lo Social de los TSJ y la de otra u otras Salas de los referidos Tribunales Superiores o con sentencias del TS (art. 219 LRJS)⁷⁵.

Dicha contradicción debe establecerse sobre la existencia de una triple identidad de sujetos, fundamentos y pretensiones. No se puede considerar la existencia de dicha identidad en base a la doctrina sentada en ellas para situaciones de hecho diferentes, entre partes diferentes o al aplicar normativas distintas del marco legal. Pues si se admitiera, el RCU no se diferenciaría del recurso de casación ordinario por infracción de la doctrina cuando se invocara la contradicción con sentencias del TS (STS 2004/3991, de 20 de abril)⁷⁶.

El Ministerio Fiscal podrá interponer RCU cuando sin existir doctrina unificada se hayan dictado pronunciamientos distintos por los TSJ, en interpretación de unas mismas normas en circunstancias sustancialmente iguales, así cuando se constate la dificultad de que

⁷² STS, Sala Segunda, de 27 de junio de 2018 [rcud. núm. 172/2016].

⁷³ STS, Sala Segunda, de 6 de octubre de 2014 [rcud. núm. 339/2013].

⁷⁴ MORALES VÁLLEZ, C.: *Recurso de casación para la unificación de la doctrina laboral*, Vlex, 2024.

⁷⁵ GARCÍA MURCIA, J.: *El recurso de casación para unificación de doctrina en el Orden Social de la Jurisdicción*, Dialnet, 2020, pág. 21.

⁷⁶ STS, Sala Segunda, de 20 de abril de 2004 [rcud. núm. 4/2002].

la cuestión pueda acceder a unificación de doctrina según los requisitos ordinariamente exigidos o las normas cuestionadas sean de reciente vigencia o aplicación (art. 219.3 LRJS).

Tras la notificación de la sentencia impugnada, el recurso puede ser preparado por las partes o por el Ministerio Fiscal dentro de los 10 días siguientes a la notificación de la sentencia impugnada (art. 220 LRJS). Tal y como expone SERRANO GARCÍA⁷⁷, la legitimación que este art. atribuye al Ministerio Fiscal se refiere a su capacidad para recurrir en ciertos procesos donde el interés público es predominante al de las partes involucradas.

El recurso se prepara mediante escrito, que debe interponerse ante la misma Sala del TSJ que dictó la sentencia de suplicación. Debe estar firmado por abogado, con tantas copias como partes recurridas haya (art. 221 LRJS) cumpliendo los requisitos del art. 224 LRJS dada la complejidad del recurso.

Una vez cumplidos los requisitos, el secretario judicial tendrá de un lado, por preparado el recurso (art. 222.1 LRJS). Si este apreciara defectos subsanables, se requerirá su subsanación en un plazo de 5 días de los defectos advertidos a las partes (art. 230.5 LRJS); de otro lado, la Sala declarará mediante auto tener por no preparado el recurso, quedando firme la resolución impugnada si esta no fuera recurrible en casación, si no se hubiera respetado el plazo exigido para su preparación o si se incumplieran los requisitos necesarios para la preparación de modo insubsanable o no se hubieran subsanado los requisitos (art. 222.2 LRJS).

Cuando el recurso esté preparado en tiempo y forma, dentro de los 2 días siguientes, el secretario judicial, conforme al art. 223 LRJS, concederá el plazo de 15 días para interponer recurso ante la misma Sala de suplicación; de no efectuarse la interposición o de efectuarse fuera de plazo, la sentencia quedará firme. Si se interpone recurso en plazo, se citará a las demás partes para su personación por escrito dentro de los diez días siguientes. Los autos se remitirán dentro de los 5 días siguientes a la citación por el secretario judicial.

Recibidos los autos en la Sala de lo Social del TS, el letrado de la Administración de Justicia, conforme al art. 225 LRJS, podrá:

⁷⁷ SERRANO GARCÍA, M. J: *El recurso de casación para unificación de doctrina en el Orden Social de la Jurisdicción*, Dialnet, 2020, págs. 93-94

- Apreciar un defecto insubsanable, por el que dictará decreto poniendo fin al trámite del recurso, contra el que solo procederá recurso de revisión.
- Apreciar un defecto subsanable, por el que concederá a la parte un plazo de 10 días para aportar los documentos omitidos o la subsanación de los defectos apreciados. De no efectuarse la subsanación en el tiempo y forma establecidos, la Sala reparará para resolver lo que proceda y, de dictarse auto poniendo fin al trámite del recurso, declarará la firmeza de la resolución recurrida, con pérdida del depósito constituido y remisión de las actuaciones a la Sala de procedencia.
- No apreciar ningún defecto o apreciarse, pero habiéndose subsanado, por lo que dará cuenta al magistrado ponente para la instrucción de los autos por 3 días, y este informará a la Sala del recurso interpuesto. Asimismo, si la Sala estima causa de inadmisión pasará los autos al Ministerio Fiscal (si no ha interpuesto el recurso), para que, en el plazo de 5 días, informe sobre la admisión o inadmisión del mismo. Si, la Sala estima que concurre causa de inadmisión, concede un plazo de 5 días al recurrente para oír sobre las mismas, e irá seguido de un informe del Ministerio Fiscal en los siguientes 5 días, si este no ha interpuesto recurso.

Son causas de inadmisión del RCUD respecto el art. 225.4 LRJS:

- a) El incumplimiento manifiesto e insubsanable de los requisitos procesales para preparar o interponer recurso
- b) La carencia sobrevenida del objeto del recurso
- c) La falta de contradicción entre las sentencias comparadas
- d) La falta de contenido casacional de la pretensión
- e) El haber sido desestimados en el fondo otros recursos de supuestos sustancialmente iguales

De no haberse apreciado causa de inadmisión, el secretario judicial dará traslado del escrito de interposición para formalizar la impugnación dentro del plazo común de 15 días. El mismo dará traslado seguidamente de los autos a la Fiscalía de lo Social del TS, para que en el plazo de 10 días informe sobre la procedencia o improcedencia de la casación, y de igual modo, al Ministerio Fiscal (art. 226 LRJS).

Una vez este último devuelva los autos, junto con su informe, la Sala acordará señalar, y así lo establece el art. 227 LRJS, dentro de los 10 días siguientes, para la deliberación,

votación y fallo. La sentencia deberá dictarse en el plazo de 10 días, contados desde el siguiente a la celebración de la votación.

Los pronunciamientos de la Sala de lo Social del TS al resolver los RCU, no alcanzarán en ningún caso las situaciones jurídicas creadas por las resoluciones precedentes a la impugnada (art. 228 LRJS).

Se debe respetar la eficacia de la sentencia para evitar situaciones jurídicas de indefensión en los supuestos en que las sentencias anteriores sean firmes, lo que no implica que el TS se pueda pronunciar conforme a la doctrina unificada en los supuestos en los que el recurso de suplicación no ha sido resuelto.

El RCU “sobrepasa *el esquema legal de doble grado previsto para la rama social de la Jurisdicción*”⁷⁸ para revisar lo ya juzgado en instancia y suplicación, con el propósito específico de unificar doctrina. Este recurso se justifica por la existencia previa de criterios contradictorios en aplicación de la norma.

En materia de permiso por nacimiento y cuidado del menor, se han analizado las cuestiones más relevantes abordadas por la doctrina jurisprudencial entre los años 2020 a 2024, cuyos pronunciamientos han sido objeto de debate por ser contradictorios entre sí, alcanzando la unificación de doctrina en el TS.

Se abordan dos cuestiones: 1) la regulación del permiso por nacimiento de hijo en las familias monoparentales y 2) la suspensión del permiso retribuido de dos días por nacimiento de hijo en los Convenios colectivos.

5. EL PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJO EN LAS FAMILIAS MONOPARENTALES

La jurisprudencia ha tenido que adaptarse a la rápida evolución normativa, así como a la creciente diversidad de las estructuras familiares, en lo que aquí corresponde, la de las familias monoparentales. Ante todo, ha velado por los derechos de los menores y sus progenitores para que estas familias puedan beneficiarse de los permisos que se les otorgan.

Se ha discutido, especialmente, si estas familias deberían disfrutar de las mismas semanas que se les concede a las familias biparentales por el derecho de disfrute del permiso

⁷⁸ MORALES VÁLLEZ, C.: *Recurso de casación para la unificación de la doctrina laboral*, Vlex, 2024.

por nacimiento y cuidado de hijo, ya que el cuidado del menor implica un mayor esfuerzo para un único progenitor.

En este contexto, se han producido sentencias tanto estimatorias como desestimatorias en relación con el derecho del progenitor de poder disfrutar de semanas adicionales, más allá de los permisos legalmente establecidos.

Las sentencias estimatorias son favorables para el progenitor único de la familia monoparental y conceden al mismo disfrutar de 6, 8, 10, 12 o 16 semanas adicionales a las dieciséis estipuladas legalmente. Comparten varios puntos comunes, entre los que se pueden destacar, como establece la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (en adelante, STSJ) País Vasco 1217/2020, de 6 de octubre, “*la protección del menor y en general de la infancia; la introducción de una medida de igualdad de la mujer; y un elemento de conciliación de la vida familiar*”⁷⁹.

Establecen los Tribunales que la denegación de la prestación supondría una vulneración del derecho de igualdad recogido en la Convención de los Derechos del niño⁸⁰ ya que la atención, cuidado y desarrollo del menor sufriría un claro menoscabo respecto de la atención de los menores que nacen en el modelo de familia biparental (STSJ Islas Baleares 268/2022, de 13 de mayo⁸¹; STSJ Islas Baleares 585/2022, de 25 de noviembre⁸²; Sentencia del Juzgado de lo Social (en adelante, SJS) Santander 19/2022, de 31 de enero⁸³; SJS A Coruña 171/2022,⁸⁴ de 15 de junio; SJS Ourense 236/2021, de 24 de marzo⁸⁵) y sería discriminado por la condición, estado civil o situación de su progenitor (STSJ País Vasco 1217/2020, de 6 de octubre⁸⁶; SJS Bilbao 306/2021, de 13 de septiembre⁸⁷).

El TSJ de Burgos en su STSJ Burgos 470/2022, de 5 de julio⁸⁸ y STSJ Burgos 518/2022, de 14 de julio⁸⁹, subraya la necesidad de garantizar el interés superior del menor,

⁷⁹ STSJ País Vasco, Sala de lo Social, de 6 de octubre de 2020 [rsu. núm. 941/2020].

⁸⁰ Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño de 1989, ratificada por España y publicada en el BOE núm. 313, de 31 de diciembre de 1990.

⁸¹ STSJ Islas Baleares, Sala de lo Social, de 13 de mayo de 2022 [rsu. núm. 583/2021].

⁸² STSJ Islas Baleares, Sala de lo Social, de 25 de noviembre de 2022 [rsu. núm. 301/2022].

⁸³ SJS núm. 4 Santander, de 31 de enero de 2022 [núm. 922/2021].

⁸⁴ SJS núm. 7 A Coruña, de 15 de junio de 2022 [núm. 864/2021].

⁸⁵ SJS núm. 3 Ourense, de 24 de marzo de 2021 [núm. 134/2021].

⁸⁶ STSJ País Vasco, Sala de lo Social, de 6 de octubre de 2020 [rsu. núm. 941/2020].

⁸⁷ SJS núm. 5 Bilbao, de 13 de septiembre de 2021 [núm. 770/2021].

⁸⁸ STSJ Burgos, Sala de lo Social, de 5 de julio de 2022 [rsu. núm. 425/2022].

⁸⁹ STSJ Burgos, Sala de lo Social, de 14 de julio de 2022 [rsu. núm. 369/2022].

como un principio general que sirve como justificación del ordenamiento jurídico nacional, en lo que aquí interesa, de las normas en materia de protección de la maternidad y paternidad.

Limitar el permiso perjudicaría el desarrollo y cuidado del menor en comparación a los menores que se desarrollan en una familia biparental, violando su derecho a la igualdad de trato y atención (STSJ Galicia 425/2022, de 28 de enero⁹⁰). La estructura familiar no debe ser un criterio para recibir menos beneficios en términos de tiempo respecto del permiso de nacimiento y cuidado del menor (STSJ Madrid 584/2022, de 17 de junio⁹¹; STSJ Madrid 860/2022, de 7 de octubre⁹²).

La mayoría de las familias monoparentales están encabezadas por mujeres, lo que representa una discriminación indirecta hacia ellas. Cuando se establece la suspensión del contrato de trabajo en el art. 48 apartados 5 a 7 TRLET, consideran diferentes tribunales, entre otros, el TSJ de Galicia en STSJ Galicia 425/2022, de 28 de enero⁹³, que se está perjudicando a la mujer indirectamente al incluir al hombre u otro progenitor. Además, entiende la STSJ Madrid 860/2022, de 7 de octubre⁹⁴ que este art. solo contempla un único modelo familiar referente a dos progenitores, pues así interpreta los términos “*madre biológica*” y “*progenitor distinto de la madre biológica*”.

Las mujeres al frente de una familia monoparental dedican más tiempo al cuidado del menor, ya que no pueden compartir o alternar ese tiempo con otra persona. Como consecuencia, el tiempo que pudieran dedicar a la formación y promoción profesional se reduce, lo que también afecta a su desarrollo personal y avance en el empleo (STSJ País Vasco 1217/2020, de 6 de octubre⁹⁵; SJS Bilbao 306/2021, de 13 de septiembre⁹⁶; SJS A Coruña 171/2022, de 15 de junio⁹⁷).

En relación con los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, reitera el TSJ del País Vasco en STSJ 2448/2022, de 24 de noviembre⁹⁸; STSJ 476/2023, de 16 de

⁹⁰ STSJ Galicia, Sala de lo Social, de 28 de enero de 2022 [rsu. núm. 3176/2021].

⁹¹ STSJ Madrid, Sala de lo Social, de 17 de junio de 2022 [rsu. núm. 134/2022].

⁹² STSJ Madrid, Sala de lo Social, de 7 de octubre de 2022 [rsu. núm. 398/2022].

⁹³ STSJ Galicia, Sala de lo Social, de 28 de enero de 2022 [rsu. núm. 3176/2021].

⁹⁴ STSJ Madrid, Sala de lo Social, de 7 de octubre de 2022 [rsu. núm. 398/2022].

⁹⁵ STSJ País Vasco, Sala de lo Social, de 6 de octubre de 2020 [rsu. núm. 941/2020].

⁹⁶ SJS núm. 5 Bilbao, de 13 de septiembre de 2021 [núm. 770/2021].

⁹⁷ SJS núm. 7 A Coruña, de 15 de junio de 2022 [núm. 864/2021].

⁹⁸ STSJ País Vasco, Sala de lo Social, de 24 de noviembre de 2022 [rsu. núm. 1780/2022].

febrero⁹⁹ y STSJ 477/2023, de 16 de febrero¹⁰⁰, que las familias monoparentales reciben un trato desigual respecto a las biparentales, aun partiendo de un mismo supuesto, el de nacimiento. El tribunal insiste en que la conciliación supone la integración de la maternidad en el trabajo, no solo para el aumento de la natalidad, sino también para mantener la relación familiar, considerando el rol familiar como parte de la sociedad.

La conciliación no puede ser diferente para unos y otros, ya que tanto los menores como los progenitores merecen el mismo trato, independientemente del modelo familiar al que pertenezcan. Es cierto que la suspensión del contrato de trabajo afecta directamente a la actividad empresarial, pero cuando un solo progenitor, perteneciente a una familia monoparental, acumula el periodo de suspensión correspondiente a ambos progenitores, pertenecientes a una familia biparental, el tiempo de disfrute del permiso sería el mismo y daría igual por cuántas personas fuera disfrutado este.

Es por ello por lo que estos hogares, y la mujer indirectamente, quedan discriminados y, por tanto, es posible motivar una quiebra del principio de igualdad del art. 14 CE (STSJ País Vasco 1217/2020, de 6 de octubre¹⁰¹). Para que una diferencia de trato sea legal según la CE, es necesario que las consecuencias legales de esa distinción sean adecuadas a la finalidad perseguida, evitando resultados desproporcionados. El principio de igualdad de la ley solo requiere que la diferencia de trato esté justificada de manera objetiva, sino también que supere un juicio de proporcionalidad considerando la relación entre la medida tomada, el resultado obtenido y el objetivo deseado (STSJ Cataluña 831/2023, de 8 de febrero¹⁰²).

Algunos tribunales consideran que debe reconocerse el periodo que correspondería a ambos progenitores en una familia biparental, pero con la exclusión de los periodos que se disfrutarían simultáneamente por ambos progenitores. En este sentido, SJS Barcelona 428/2021, de 17 de diciembre¹⁰³; SJS Santander 24/2022, de 31 de enero¹⁰⁴; STSJ Galicia

⁹⁹ STSJ País Vasco, Sala de lo Social, de 16 de febrero de 2023 [rsu. núm. 2623/2022].

¹⁰⁰ STSJ País Vasco, Sala de lo Social, de 16 de febrero de 2023 [rsu. núm. 2618/2023].

¹⁰¹ STSJ País Vasco, Sala de lo Social, de 6 de octubre de 2020 [rsu. núm. 941/2020].

¹⁰² STSJ Cataluña, Sala de lo Social, de 8 de febrero de 2023 [rsu. núm. 5989/2022].

¹⁰³ SJS núm. 3 Barcelona, de 17 de diciembre de 2021 [núm. 490/2021].

¹⁰⁴ SJS núm. 4 Santander, de 31 de enero de 2021 [núm. 875/2021].

1685/2022, de 7 de abril¹⁰⁵; STSJ Burgos 541/2022, de 21 de julio¹⁰⁶; STSJ Cataluña 999/2023, de 14 de febrero¹⁰⁷.

Es decir, las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto que debería disfrutar el otro progenitor, quedarían excluidas del permiso. Por lo que una familia monoparental tendría derecho a las 16 semanas correspondientes a un progenitor y 10 semanas más, haciendo un total de 26 semanas. Los mencionados tribunales consideran que, dado que las 6 semanas ininterrumpidas para ambos progenitores no pueden ser disfrutadas simultáneamente por un solo progenitor, si este las disfrutase correlativas, el permiso se ampliaría en 6 semanas, siendo de un total de 32, implicando una desigualdad de las familias biparentales frente a las familias monoparentales.

La finalidad de los diferentes Tribunales de ampliar el permiso no es más que una propuesta para equiparar las condiciones de cuidado y atención del menor en las familias monoparentales, evitando así discriminación y asegurando el cumplimiento de los derechos fundamentales del menor y del progenitor.

En contraposición, las sentencias desestimatorias no son favorables para el progenitor único de la familia monoparental, por lo que no conceden al mismo disfrutar de 6, 8, 10, 12 o 16 semanas adicionales a las dieciséis estipuladas legalmente. Al igual que las anteriores, comparten varios puntos comunes, entre los que se pueden destacar, la inexistencia de discriminación, la titularidad individual del derecho y la doctrina legal y normativa vigente.

La Sala del TSJ de Madrid en STSJ 356/2022, de 6 de abril¹⁰⁸; STSJ Madrid 626/2022, de 4 de octubre¹⁰⁹; STSJ Madrid 1044/2022, de 23 de noviembre¹¹⁰; STSJ Madrid 1079/2022, de 30 de noviembre¹¹¹ y STSJ Madrid 1087/2023, de 13 de diciembre¹¹², expone su interpretación de la normativa existente respecto del art. 48 TRLET y entiende que la intención del legislador no es ampliar el derecho de descanso por razón de nacimiento, adopción, guarda o acogimiento, sino asegurar que ambos progenitores sean partícipes del cuidado del menor. Por ello, ambos progenitores deben disfrutar las primeras 6 semanas de

¹⁰⁵ STSJ Galicia, Sala de lo Social, de 7 de abril de 2022 [rsu. núm. 930/2022].

¹⁰⁶ STSJ Burgos, Sala de lo Social, de 21 de julio de 2022 [rsu. núm. 446/2022].

¹⁰⁷ STSJ Cataluña, Sala de lo Social, de 14 de febrero de 2023 [rsu. núm.5862/2022].

¹⁰⁸ STSJ Madrid, Sala de lo Social, de 6 de abril de 2022 [rsu. núm. 172/2022].

¹⁰⁹ STSJ Madrid, Sala de lo Social, de 4 de octubre de 2022 [rsu. núm. 491/2022].

¹¹⁰ STSJ Madrid, Sala de lo Social, de 23 de noviembre de 2022 [rsu. núm. 905/2022].

¹¹¹ STSJ Madrid, Sala de lo Social, de 30 de noviembre de 2022 [rsu. núm. 953/2022].

¹¹² STSJ Madrid, Sala de lo Social, de 13 de diciembre de 2023 [rsu. núm. 667/2023].

manera simultánea, pudiendo alternar después sus descansos, sin llegar a transferirlos entre ellos en ningún momento, para evitar que recaiga en su totalidad en la madre.

Estamos ante un derecho individual de la persona trabajadora que no puede transferirse al otro progenitor, así refieren, entre otras, STSJ Madrid 271/2022, de 21 de abril¹¹³ y STSJ Granada 1843/2022, de 3 de noviembre¹¹⁴, para garantizar el principio de corresponsabilidad en el cuidado de los hijos pues la transferencia del permiso implicaría una quiebra del mismo (STSJ Islas Baleares 426/2023, de 31 de julio¹¹⁵).

Reitera el TSJ de Madrid que la ley no prevé específicamente el supuesto de que exista un único progenitor, pero tampoco permite la transferencia del permiso de un progenitor a otro, *“por tanto la cuestión no es, a juicio de la Sala, la interpretación de la norma legal, sino si esa norma legal puede ser preterida en base a otras que sean prevalentes o deban primar sobre la misma”* (STSJ Madrid 913/2022, de 19 de octubre¹¹⁶). El art. 14 CE únicamente permite plantear una cuestión de inconstitucionalidad y la Convención de los derechos del niño, aunque prevalece sobre la normativa interna, no establece un derecho que permita la acumulación del permiso en las familias monoparentales, por lo que no se puede deducir tal derecho de los preceptos genéricos. Así, la prohibición de discriminación en la Convención no obliga a reconocer este derecho, por lo que la cuestión se analiza desde un punto de vista del derecho de igualdad y no discriminación.

La discriminación puede plantearse por razón de la condición de familia monoparental o por razón de género, sin embargo, la Ley no establece estas condiciones como causa de discriminación ilícita pues se trata de un problema de *“indiferenciación”* no de *“diferenciación legal”* que plantea la desigualdad desde la *“situación social del hecho”*. Aunque la monoparentalidad es en principio neutra, afecta mayoritariamente a las mujeres y a pesar de ello, la Ley prohíbe a ambas familias el disfrute de un progenitor del tiempo de descanso correspondiente al otro, tratando de manera igualitaria a ambas familias, por lo que se consideraría también la discriminación como indiferenciación.

¹¹³ STSJ Madrid, Sala de lo Social, de 21 de abril de 2022 [rsu. núm. 759/2021].

¹¹⁴ STSJ Granada, Sala de lo Social, de 3 de noviembre de 2022 [rsu. núm. 3293/2021].

¹¹⁵ STSJ Islas Baleares, Sala de lo Social, de 31 de julio de 2023 [rsu. núm. 47/2023].

¹¹⁶ STSJ Madrid, Sala de lo Social, de 19 de octubre de 2022 [rsu. núm. 694/2022].

En este sentido, aluden a la STS 169/2023, de 02 de marzo de 2023¹¹⁷ las siguientes sentencias: STSJ País Vasco 736/2023, de 28 de marzo¹¹⁸; STSJ Asturias 703/2023, de 9 de mayo¹¹⁹; STSJ Madrid 514/2023, de 2 de junio¹²⁰; STSJ Madrid 567/2023, de 9 de junio¹²¹; STSJ Madrid 591/2023, de 16 de junio¹²²; STSJ Galicia 1911/2023, de 14 de abril¹²³; STSJ Galicia 2346/2023, de 12 de mayo¹²⁴; STSJ Galicia 3657/2023, de 27 de julio¹²⁵; STSJ Islas Baleares 247/2023, de 4 de mayo¹²⁶; STSJ Canarias 302/2023, de 11 de abril¹²⁷. La citada en primer lugar contempla que el reconocimiento del derecho al disfrute de la acumulación del permiso de la prestación por nacimiento y cuidado de menor *“no resulta una exigencia que derive ni de la CE, ni de ninguna norma de la UE, ni de ningún acuerdo o tratado internacional ratificado por España.”*

Las diferentes salas del TSJ de múltiples CCAA, sostienen que la normativa actual no permite la acumulación del permiso de nacimiento y cuidado del menor para un único progenitor en los casos de familias monoparentales. Los Tribunales buscan una corresponsabilidad familiar y reiteran que no existe una vulneración del derecho del menor pues este es cuidado en iguales condiciones con respecto a las familias biparentales (STSJ Madrid 227/2022, de 4 de abril¹²⁸) además de que el derecho es intransferible e individual de la persona trabajadora (STSJ Madrid 100/2022, de 9 de febrero¹²⁹).

Es interesante mencionar otros pronunciamientos desestimatorios para reiterar todo lo expuesto anteriormente, en este sentido TSJ Islas Baleares (Sala de lo Social) sentencia núm. 563/2023, de 2 de noviembre¹³⁰; TSJ Madrid (Sala de lo Social) sentencias núm. 509/2022, de 15 de julio¹³¹; 490/2023, de 3 de julio¹³²; 609/2023, de 21 de junio¹³³; 732/2023, de 8 de

¹¹⁷ STS, Sala Cuarta, de 2 de marzo de 2023 [rcud. 3972/2020]

¹¹⁸ STSJ País Vasco, Sala de lo Social, de 28 de marzo de 2023 [rsu. núm. 2338/2022].

¹¹⁹ STSJ Asturias, Sala de lo Social, de 9 de mayo de 2023 [rsu. núm. 406/2023].

¹²⁰ STSJ Madrid, Sala de lo Social, de 2 de junio de 2023 [rsu. núm. 1279/2022].

¹²¹ STSJ Madrid, Sala de lo Social, de 9 de junio de 2023 [rsu. núm. 1330/2022].

¹²² STSJ Madrid, Sala de lo Social, de 16 de junio de 2023 [rsu. núm. 131/2023].

¹²³ STSJ Galicia, Sala de lo Social, de 14 de abril de 2023 [rsu. núm. 6853/2022].

¹²⁴ STSJ Galicia, Sala de lo Social, de 12 de mayo de 2023 [rsu. núm. 5565/2022].

¹²⁵ STSJ Galicia, Sala de lo Social, de 27 de julio de 2023 [rsu. núm. 273/2023].

¹²⁶ STSJ Islas Baleares, Sala de lo Social, de 4 de mayo de 2023 [rsu. núm. 650/2022].

¹²⁷ STSJ Canarias, Sala de lo Social, de 11 de abril de 2023 [rsu. núm. 285/2022].

¹²⁸ STSJ Madrid, Sala de lo Social, de 4 de abril de 2022 [rsu. núm. 892/2021].

¹²⁹ STSJ Madrid, Sala de lo Social, de 9 de febrero de 2022 [rsu. núm. 914/2021].

¹³⁰ STSJ Islas Baleares, Sala de lo Social, de 2 de noviembre de 2023 [rsu. núm. 305/2023].

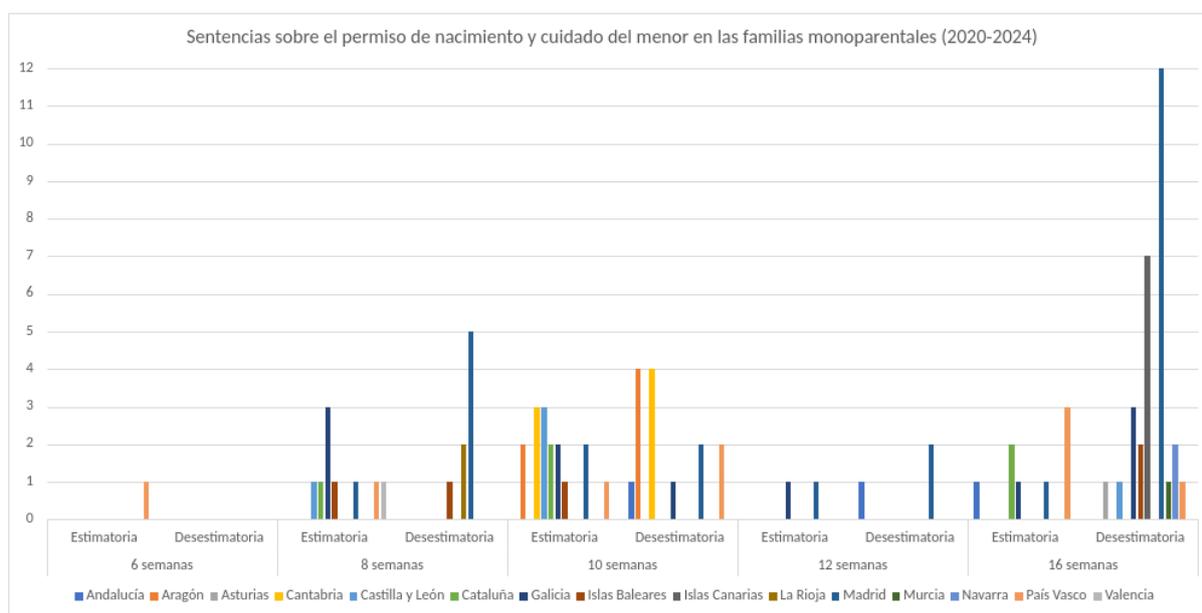
¹³¹ STSJ Madrid, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 15 de julio de 2023 [núm. 16/2019].

¹³² STSJ Madrid, Sala de lo Social, de 3 de julio de 2023 [rsu. núm. 268/2023].

¹³³ STSJ Madrid, Sala de lo Social, de 21 de julio de 2023 [rsu. núm. 165/2023].

noviembre¹³⁴ y 666/2023, de 13 de julio¹³⁵; TSJ Navarra (Sala de lo Social) sentencias núm. 177/2022, de 19 de mayo¹³⁶ y 163/2022, de 11 de mayo¹³⁷; TSJ Canarias (Sala de lo Social) sentencias núm. 632/2023, de 4 de mayo¹³⁸; 105/2023, de 24 de enero¹³⁹; 1097/2023, de 21 de julio¹⁴⁰; 1063/2023, de 14 de julio¹⁴¹ y 825/2023, de 7 de junio¹⁴² y TSJ Murcia (Sala de lo Social) sentencia 1053/2023, de 26 de octubre¹⁴³.

A continuación, se presenta una estadística de las sentencias consultadas, tanto estimatorias como desestimatorias, que se han postulado sobre la acumulación del permiso de nacimiento y cuidado del menor en las familias monoparentales del año 2020 a 2024, según las semanas adicionales que hayan o no concedido. Esta información permitirá una visión clara sobre el fallo de los diferentes Tribunales.



Fuente: Elaboración propia

Tal y como se observa en el gráfico, de las sentencias consultadas hay un mayor número de sentencias desestimatorias (55) que estimatorias (36). Se ha dictado un mayor número de sentencias en relación con el permiso de 16 semanas, seguido del permiso de 10

¹³⁴ STSJ Madrid, Sala de lo Social, de 8 de noviembre de 2023 [rsu. núm. 404/2023].

¹³⁵ STSJ Madrid, Sala de lo Social, de 13 de julio de 2023 [rsu. núm. 288/2023].

¹³⁶ STSJ Navarra, Sala de lo Social, de 19 de mayo de 2022 [rsu s/n].

¹³⁷ STSJ Navarra, Sala de lo Social, de 11 de mayo de 2022 [rsu. núm. 145/2022].

¹³⁸ STSJ Canarias, Sala de lo Social, de 4 de mayo de 2023 [rsu. núm. 559/2022].

¹³⁹ STSJ Canarias, Sala de lo Social, de 24 de enero de 2023 [rsu. núm. 1910/2021].

¹⁴⁰ STSJ Canarias, Sala de lo Social, de 21 de julio de 2023 [rsu. núm. 1478/2022].

¹⁴¹ STSJ Canarias, Sala de lo Social, de 14 de julio de 2023 [rsu. núm. 1596/2022].

¹⁴² STSJ Canarias, Sala de lo Social, de 7 de junio de 2023 [rsu. núm. 816/2022].

¹⁴³ STSJ Murcia, Sala de lo Social, de 26 de octubre de 2023 [rsu. núm. 222/2023].

semanas. Por otra parte, en Madrid es donde más sentencias se han dictado (26), siendo casi la mitad de ellas desestimatorias sobre el permiso de 16 semanas. Finalmente, en Asturias, Murcia, Navarra y Valencia existe poca doctrina jurisprudencial en relación con la materia. Cabe destacar que se ha encontrado únicamente una sentencia en relación con el permiso de 6 semanas, en el País Vasco, siendo esta estimatoria.

6. LA SUSPENSIÓN DEL PERMISO RETRIBUIDO DE DOS DÍAS POR NACIMIENTO DE HIJO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

El permiso retribuido de dos días por nacimiento de hijo siempre ha sido mayoritariamente mejorado por los Convenios colectivos. La cuestión litigiosa abordada por los Tribunales abunda tras la derogación del art. 37.3 b) TRLET por RD-L 6/2019 y su compatibilidad con la suspensión del contrato de trabajo por cuidado del menor relativo a la paternidad.

La argumentación que sostuvo la Sala de lo Social de la AN en sus diferentes sentencias considera que “*la finalidad del permiso subiste aún después de la suspensión del contrato*” postulándose de manera estimatoria a la concesión del permiso reconocido en el Convenio colectivo (Sentencia de la Audiencia Nacional (en adelante, SAN) 22/2020, de 21 de febrero)¹⁴⁴.

La SAN 93/2020, de 30 de octubre¹⁴⁵ contempla que el Convenio colectivo forma parte del sistema de fuentes laborales, en concreto, en el art. 3.1 b) TRLET lo que implica que cuando se genera una concurrencia entre el Convenio colectivo y el TRLET en el ámbito de la relación laboral, se aplicarán las reglas de solución de concurrencia que establece el art. 3, estas son: “*los principio de jerarquía y modernidad, la prevalencia de las normas de Derecho necesario absoluto, el principio de norma más favorable y la preferencia aplicativa de los mínimos de Derecho necesario*”.

Por lo tanto, se aplicaría el art. 3.3 TRLET, que establece que los conflictos entre preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, deben respetar los mínimos de derecho necesario y se resolverán aplicando lo más favorable para el trabajador.

¹⁴⁴ SAN, Sala de lo Social, de 21 de febrero de 2020 [cco. núm. 275/2019].

¹⁴⁵ SAN, Sala de lo Social, de 30 de octubre de 2020 [cco. núm. 59/2020].

En este mismo sentido se pronuncia la SAN 28/2020, de 5 de marzo¹⁴⁶, recordando que la disposición derogatoria única del RD-L 6/2019 solo deroga las normas de igual o inferior rango que se opongan o contradigan al mismo, sin establecer explícitamente la derogación de normas convencionales que mejoren o superen lo establecido en el TRLET modificado.

De ello se desprende que, aunque la regulación del permiso por nacimiento de hijo ha sido suprimida por la Ley, el derecho no se elimina automáticamente del marco jurídico aplicable a los trabajadores, puesto que sigue estipulado en el Convenio colectivo. Esta conserva su carácter como fuente del derecho reguladora de los derechos y obligaciones relacionados con el art. 3.1 b) TRLET. La vigencia del derecho ya no cuenta con el respaldo de los mínimos legales, por lo que se rige solo y de manera autónoma por lo estipulado en el Convenio colectivo y, en su caso, por las mejoras pactadas mediante acuerdo con el empleador (SAN 22/2020, de 21 de febrero¹⁴⁷; SAN 6/2021, de 3 de febrero¹⁴⁸).

Sin embargo, esta Sala rectifica por SAN 56/2021, de 24 de marzo¹⁴⁹, y modifica su posición al pronunciarse el TS sobre la misma cuestión en STS 98/2021, de 27 de enero¹⁵⁰, no solo por su mayor autoridad jerárquica, sino también por las sólidas razones, abordadas en el Capítulo III, que respaldan su decisión de desestimación.

Asimismo, la Sala de lo Social del TSJ de Asturias, sigue este criterio en su STSJ Asturias 10/2021, de 13 de mayo¹⁵¹ y expone que el permiso retribuido por nacimiento contemplado en el Convenio colectivo debe disfrutarse en el momento del hecho causante. Si según lo establecido en el TRLET, el nacimiento suspende el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre durante 16 semanas, es evidente, que este no pueda disfrutar el permiso cuando su contrato de trabajo está suspendido por nacimiento ya que la suspensión del contrato “*exonera al trabajador de trabajar*” mientras que el permiso supone “*la vigencia de la obligación de trabajar pues conlleva la interrupción de esta obligación durante un período de tiempo*”. Igualmente se plasma en la STSJ Asturias 1078/2021, de 11 de mayo¹⁵².

¹⁴⁶ SAN, Sala de lo Social, de 5 de marzo de 2020 [cco. núm. 278/2019].

¹⁴⁷ SAN, Sala de lo Social, de 21 de febrero de 2020 [cco. núm. 275/2019].

¹⁴⁸ SAN, Sala de lo Social, de 3 de febrero de 2021 [cco. núm. 247/2020].

¹⁴⁹ SAN, Sala de lo Social, de 24 de marzo de 2021 [cco. núm. 340/2020].

¹⁵⁰ STS, Sala Cuarta, de 27 de enero de 2021 [rcud. núm. 188/2019].

¹⁵¹ STSJ Asturias, Sala de lo Social, de 13 de mayo de 2021 [cco. núm. 13/2021].

¹⁵² STSJ Asturias, Sala de lo Social, de 11 de mayo de 2021 [rsu. núm. 747/2021].

La Sala de lo Social del TS ostenta la misma posición: es cuestión análoga a las resueltas en la STS 301/2022, de 5 de abril¹⁵³; STS 509/2022, de 1 de junio¹⁵⁴; STS 75/2022, de 26 de enero¹⁵⁵; STS 21/2023, de 11 de enero¹⁵⁶; STS 73/2023, de 25 de enero¹⁵⁷; STS 168/2023, de 28 de febrero¹⁵⁸; STS 502/2023, de 11 de julio¹⁵⁹; STS 1175/2023, de 19 de diciembre¹⁶⁰; STS 329/2024, de 22 de febrero¹⁶¹; STS 275/2024, de 13 de febrero¹⁶² y STS 333/2024, de 22 de febrero¹⁶³ donde reiteran que resultan inaplicables los preceptos convencionales que mejoraban la previsión legal sobre el permiso retribuido de dos días por nacimiento de hijo que reconocía el ex art. 37.3 b) TRLET.

¹⁵³ STS, Sala Cuarta, de 5 de abril de 2022 [rcud. núm. 46/2020].

¹⁵⁴ STS, Sala Cuarta, de 1 de junio de 2022 [rcud. núm. 88/2020].

¹⁵⁵ STS, Sala Cuarta, de 26 de enero de 2022 [rcud. núm. 100/2020].

¹⁵⁶ STS, Sala Cuarta, de 11 de enero de 2023 [rcud. núm. 41/2021].

¹⁵⁷ STS, Sala Cuarta, de 25 de enero de 2023 [rcud. núm. 124/2021].

¹⁵⁸ STS, Sala Cuarta, de 28 de febrero de 2023 [rcud. núm. 99/2021].

¹⁵⁹ STS, Sala Cuarta, de 11 de julio de 2023 [rcud. núm. 141/2021].

¹⁶⁰ STS, Sala Cuarta, de 19 de diciembre de 2023 [rcud. núm. 284/2021].

¹⁶¹ STS, Sala Cuarta, de 22 de febrero de 2024 [rcud. núm. 122/2021].

¹⁶² STS, Sala Cuarta, de 13 de febrero de 2024 [rcud. núm. 174/2021].

¹⁶³ STS, Sala Cuarta, de 22 de febrero de 2024 [rcud. núm. 281/2021].

CAPITULO II

EL PERMISO DE NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR EN LAS FAMILIAS MONOPARENTALES: UNIFICACIÓN DE DOCTRINA

La configuración familiar al frente de un solo progenitor siempre ha estado presente en el transcurso de la historia, ya sea por los nacimientos ocurridos al margen del matrimonio, por las situaciones de viudedad y separaciones e incluso por las migraciones de uno de los miembros de la pareja¹⁶⁴.

Actualmente, como expone el estudio de la Federación de Asociaciones de Madres Solteras (en adelante, FAMS)¹⁶⁵, la tendencia predominante se inclina hacia el incremento significativo de separaciones y divorcios en las parejas. No obstante, es importante destacar el creciente número de mujeres que optan por establecer una familia de manera independiente, sin la presencia de una pareja, desafiando deliberada y conscientemente el paradigma tradicional de la familia nuclear biparental¹⁶⁶.

Los cambios demográficos, ideológicos, legislativos, económicos y de valores¹⁶⁷ reflejan una evolución de la mentalidad de la sociedad con la que nacen los conceptos de *monoparentalidad* y *familia monoparental*. Sin embargo, la ausencia de reconocimiento legal respecto a las familias monoparentales lleva consigo una falta de unanimidad conceptual que deja grandes vacíos, entre otros, en el momento del acceso a derechos, ayudas y prestaciones¹⁶⁸.

No hay ninguna ley, ni a nivel institucional, ni a nivel estatal en España, que establezca una definición legal de familia monoparental pues solamente está recogido en el ámbito autonómico por ocho CCAA, como se representa a continuación:

¹⁶⁴ AVILÉS HERNÁNDEZ, M.: *Origen del concepto de monoparentalidad. Un ejercicio de contextualización socio histórica*. Dialnet. Papers: Revista de Sociología. N.º 2, 2013, pág. 264.

¹⁶⁵ Federación de Asociaciones de Madres Solteras [FAMS], 2019. Las familias monoparentales en España. Ministerio de Igualdad. Disponible en https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaEstudiosInvestigacion/docs/Estudios/Familias_monoparental_es_en_Espana.pdf

¹⁶⁶ Federación de Asociaciones de Madres Solteras [FAMS].: *Las familias monoparentales en España*. Instituto de las mujeres. Ministerio de Igualdad, 2019, págs. 62 y 63.

¹⁶⁷ *La familia monoparental*. Dialnet. Gizarte zerbitzuetarako aldizkaria. Revista de servicios sociales. N.º 35, 1988, págs. 27 y 28.

¹⁶⁸ Federación de Asociaciones de Madres Solteras [FAMS].: *Las familias monoparentales en España*. Instituto de las mujeres. Ministerio de Igualdad, 2019, pág. 65.



Fuente: Elaboración propia

- Aragón: ORDEN CDS/384/2019, de 4 de abril, por la que se regulan los requisitos para la calificación de familia monoparental y el procedimiento de reconocimiento y expedición del Título de Familia Monoparental de la CCAA de Aragón¹⁶⁹.
- Cantabria: Decreto 26/2019, de 14 de marzo, por el que se regula el reconocimiento de la condición de Familia Monoparental en la CCAA de Cantabria¹⁷⁰.
- Castilla y León: Ley 1/2007, de 7 de marzo, de Medidas de Apoyo a las Familias de la Comunidad de Castilla y León¹⁷¹.
- Cataluña: Decreto 151/2009, de 29 de septiembre, de despliegue parcial de la Ley 18/2003, de 4 de julio, de apoyo a las familias¹⁷².
- Navarra: Ley Foral 5/2019, de 7 de febrero, para la acreditación de las familias monoparentales en la Comunidad Foral de Navarra¹⁷³.

¹⁶⁹ ORDEN CDS/384/2019, de 4 de abril, por la que se regulan los requisitos para la calificación de familia monoparental y el procedimiento de reconocimiento y expedición del Título de Familia Monoparental de la CCAA de Aragón (BOA núm. 78, de 24 de abril de 2019)

¹⁷⁰ Decreto 26/2019, de 14 de marzo, por el que se regula el reconocimiento de la condición de Familia Monoparental en la CCAA de Cantabria (BOC núm. 57, de 21 de marzo de 2019).

¹⁷¹ Ley 1/2007, de 7 de marzo, de Medidas de Apoyo a las Familias de la Comunidad de Castilla y León (BOE núm. 76, de 29 de marzo de 2007).

¹⁷² Decreto 151/2009, de 29 de septiembre, de despliegue parcial de la Ley 18/2003, de 4 de julio, de apoyo a las familias (DOGC núm. 5475, de 1 de octubre de 2009).

¹⁷³ Ley Foral 5/2019, de 7 de febrero, para la acreditación de las familias monoparentales en la Comunidad Foral de Navarra (BON núm. 36, de 21 de febrero de 2009).

- Comunidad Valenciana: Decreto 19/2018, de 9 de marzo, del Consell, por el que se regula el reconocimiento de la condición de familia monoparental en la Comunitat Valenciana¹⁷⁴.
- Galicia: Ley 3/2011, de 30 de junio, de apoyo a la familia y a la convivencia de Galicia¹⁷⁵.
- Islas Baleares: Decreto 28/2020 de 21 de septiembre, de principios generales de los procedimientos de reconocimiento de la condición de familia monoparental y de la condición de familia numerosa¹⁷⁶.

Esto genera gran inseguridad jurídica puesto que no se pueden equiparar a las familias biparentales. La normativa difiere en numerosos temas, como afirma el estudio de la FAMS¹⁷⁷, además, no se reconocen los mismos derechos para una y otra, lo que genera discriminación y la no inclusión del modelo monoparental en la sociedad.

La amplitud de los desafíos que enfrentan las familias monoparentales tiene un impacto significativo en su día a día, sin embargo, la problemática común radica en que las mismas están compuestas por un único progenitor, como su propio nombre indica.

Los Tribunales han debatido numerosas cuestiones acerca de las familias monoparentales, pero la más significativa conoce sobre el permiso de nacimiento y cuidado del menor en dichas familias.

El RD-L 6/2019, como se ha expuesto en el Capítulo I, equiparó los permisos de maternidad y paternidad en un único permiso regulado en el art. 48 TRLET. El art. citado no consideró a las familias monoparentales y puesto que el permiso por nacimiento y cuidado del menor fue otorgado de manera individual e intransferible, permitiría que las familias con ambos progenitores accedieran a un máximo de 32 semanas de prestación, mientras que para las familias monoparentales solo se reconocerían 16 semanas.

¹⁷⁴ Decreto 19/2018, de 9 de marzo, del Consell, por el que se regula el reconocimiento de la condición de familia monoparental en la Comunitat Valenciana (DOGV núm. 8260, de 23 de marzo de 2018).

¹⁷⁵ Ley 3/2011, de 30 de junio, de apoyo a la familia y a la convivencia de Galicia (DOG núm. 134, de 30 de julio de 2007).

¹⁷⁶ Decreto 28/2020 de 21 de septiembre, de principios generales de los procedimientos de reconocimiento de la condición de familia monoparental y de la condición de familia numerosa (BOIB núm. 164, de 22 de septiembre de 2020).

¹⁷⁷ Federación de Asociaciones de Madres Solteras [FAMS], 2019. *Las familias monoparentales en España*. Instituto de las mujeres. Ministerio de Igualdad, 2019, págs. 66-68.

Se planteaba pues la jurisdicción acerca de la acumulación del permiso de nacimiento y cuidado del menor en las familias monoparentales, tal y como se ha desarrollado en el Capítulo I apartado 5 sobre los diferentes pronunciamientos de los Tribunales: TSJ y Juzgados de lo Social.

De un lado, los pronunciamientos estimatorios vienen fundamentados en la vulneración del principio de igualdad (art. 14 CE)¹⁷⁸. De otro lado, los pronunciamientos desestimatorios, fundamentan que este derecho es intransferible (art. 48.4 TRLET) e individual, además de no comparable pues la finalidad de cada progenitor es diferente¹⁷⁹.

Estos pronunciamientos han llevado al TS a resolver el RCUd por no existir doctrina unificada en la materia propuesta en base al art. 219.3 de la Ley General de Seguridad Social (en adelante, LGSS), específicamente, la STS 169/2023, de 02 de marzo de 2023 que resuelve el RCUd n.º 3972/2020¹⁸⁰.

La cuestión a determinar por la Sala Cuarta del TS plantea si en el caso de una familia monoparental, cuya única progenitora de un menor disfrutó de la prestación por nacimiento y cuidado del menor, tiene derecho a la prestación que le hubiera correspondido al otro progenitor de haber existido, como corresponde en el caso de una familia biparental.

Primero, el Juzgado de lo Social núm. 5 de Bilbao, desestimó la demanda interpuesta por la actora, *“denegando su solicitud de prestación de nacimiento y cuidado del menor del otro progenitor de ocho semanas, por no encontrarse en ninguna de las situaciones protegidas, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 183 y 318 LGSS”*.

La actora recurrió en suplicación ante la Sala de lo Social del País Vasco¹⁸¹ que *“estimó la demanda y declaró su derecho a disfrutar de 8 semanas adicionales de prestación por nacimiento y cuidado del menor”*. La sentencia recurrida argumentó que el art. 48 TRLET introduce una forma de discriminación respecto a las mujeres en relación con los fundamentos de conciliación entre la vida laboral y familiar ya que las familias monoparentales, predominantemente encabezadas por mujeres, según datos del INE citados

¹⁷⁸ STSJ de Extremadura, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 23 de diciembre de 2022 [recurso núm. 395/2022].

¹⁷⁹ *Ibidem*.

¹⁸⁰ STS, Sala Cuarta, de 2 de marzo de 2023 [rcud. 3972/2020].

¹⁸¹ STSJ del País Vasco, Sala Cuarta, de 06 de octubre de 2020 [rsu. 941/2020].

en el fallo, afectan indirectamente a las mujeres al no poder compartir el cuidado del menor, reduciendo sus oportunidades de proporcionarle atención adecuada.

El RCUUD fue interpuesto por el Ministerio Fiscal, y la Sala de lo Social del TS cuestionó las normas introducidas por el RD-L 6/2019, el cual llevaba apenas unos meses en vigor en ese entonces (art. 219.3 LRJS).

Considera el mismo que la interpretación de la sentencia recurrida de los art. 177 a 180 de la LGSS en relación con el art. 48.4 del TRLET es incorrecta. Argumenta que esta interpretación no infringe la Convención sobre los Derechos del Niño¹⁸² ni el principio de igualdad¹⁸³. La Convención solo obliga a los Estados miembros a respetar y garantizar ciertos derechos, y los art. citados en la sentencia no establecen derechos que deban primar sobre la normativa del RD-L 6/2019. Además, el Ministerio Fiscal, respaldado por la doctrina constitucional, concluye que la nueva redacción del art. 48 del ET no discrimina ni vulnera el principio de igualdad entre niños y niñas de familias biparentales o monoparentales.

Reitera que el RD-L 6/2019 anticipó la Directiva 2019/1158 sobre conciliación de la vida familiar y profesional, y que la misma no considera discriminatorio que la mujer trabajadora que forma una familia monoparental solo tenga derecho a un permiso parental de cuatro meses. No existe discriminación alguna, más cabe un déficit de protección consentido por el legislador¹⁸⁴.

Es una solución compleja para la Sala pues afecta tanto al ámbito de las prestaciones contributivas de la SS como a la relación contractual prevista en el art. 48.4 TRLET de ampliación de la duración de la suspensión del contrato.

Concluye que el permiso por nacimiento y cuidado del menor es *“una prestación contributiva de la que serán beneficiarias las personas incluidas en el Régimen General de la SS, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos previstos en el art. 48 ET, siempre que además del alta o situación legalmente asimilada, reúnan el período de carencia que se determina en el propio precepto además, la cuantía de la prestación depende de las bases de cotización del interesado (artículo 179 LGSS) y su subsistencia durante el período*

¹⁸² Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño de 1989, ratificada por España y publicada en el BOE núm. 313, de 31 de diciembre de 1990, arts. 2, 3, 18 y 26.

¹⁸³ Art. 14 de la CE.

¹⁸⁴ MONEREO PÉREZ, J. L.: *Familia monoparental y permiso de paternidad: ¿es posible la acumulación y disfrute de los dos permisos en un solo progenitor por vía de interpretación jurídica finalista?* Revista de Jurisprudencia Laboral. N.º. 3/2023, 2023, pág. 5.

de disfrute se condiciona a la no realización de otro trabajo por cuenta propia o ajena (artículo 180 LGSS)”

Considera en primer lugar que permitir la acumulación de ambas prestaciones crearía una nueva prestación contributiva en favor de los progenitores de familias monoparentales que, estaría limitada a duplicar la duración sin cambiar otros requisitos importantes, alterando así la intención original del legislador. En segundo lugar, implicaría cambiar el régimen legal de la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado de hijo del art. 48.4 del TRLET.

El TS entiende que modificar la función de los jueces y tribunales consistente en aplicar e interpretar la ley, y no en crearla, sería inapropiado. Cambios de esta magnitud solo pueden ser realizados por el legislador, ya que modificar el régimen de la SS o suspender un contrato de trabajo, no puede llevarse a cabo mediante la aplicación e interpretación de la normativa existente.

Así pues, dice, el legislador es consciente de esta situación y ha optado por no regularla de manera diferente. Esto se evidencia en el hecho de que el Parlamento no aprobó una Propuesta de Ley para extender el permiso a 32 semanas para familias monoparentales¹⁸⁵. Además, el Senado rechazó una enmienda al Proyecto de Ley Orgánica que buscaba modificar el artículo 48.4 del ET para permitir que las familias monoparentales acumularan el tiempo de permiso de la otra persona trabajadora¹⁸⁶.

En consecuencia, la Sala estima el recurso interpuesto por el Ministerio Fiscal, casando y anulando la sentencia recurrida, para resolver el debate en suplicación, desestimando el de tal clase y declarando la firmeza de la sentencia dictada en instancia.

Por esta Sala se resuelven las discrepancias sobre la acumulación del permiso por nacimiento y cuidado del menor en las familias monoparentales y el TS determina que el progenitor único no tiene derecho a la acumulación de dicho permiso, ni procede su reconocimiento de la prestación por nacimiento y cuidado del menor que le hubiera

¹⁸⁵ Proposición Ley de modificación del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y del Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en materia de regulación de los permisos de maternidad y paternidad permitiendo su ampliación a 26 semanas en los supuestos de familias monoparentales de 14 de enero de 2022 (Boletín Oficial de las Cortes Generales. Congreso de los Diputados, núm. 214, de 14 de enero de 2022).

¹⁸⁶ Diario de Sesiones del Senado de 8 de febrero de 2023 (Pleno de las Cortes Generales. Congreso de los Diputados, núm. 120, de 8 de febrero de 2023).

correspondido al otro progenitor en supuestos en los que ya se le ha reconocido dicha prestación propia.

Tras reconocerse esta cuestión como unificación de doctrina, se ha pronunciado el TS en diferentes ocasiones, reiterando la doctrina por “razones de seguridad jurídica y porque no existen razones para cambiarla” en STS 1052/2023, de 29 de noviembre¹⁸⁷; STS 1051/2023, de 29 de noviembre¹⁸⁸; STS 1104/2023, de 30 de noviembre¹⁸⁹; STS 1106/2023, de 30 de noviembre¹⁹⁰; STS 1095/2023, de 30 de noviembre¹⁹¹ y STS 434/2023, de 14 de junio¹⁹².

Es interesante destacar, la reciente Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE) núm. C-673/22, de 16 de mayo de 2024¹⁹³, donde el Juzgado de lo Social núm. 1 de Sevilla plantea la cuestión prejudicial al TJUE, entendiendo que la situación de los progenitores de las familias monoparentales no es tenida en cuenta por la legislación española, en relación con la interpretación del art. 5 Directiva 2019/1158 sobre el permiso parental. Sin embargo, el TJUE no se ha posicionado ante este litigio y no ha abordado la cuestión de fondo por defectos de forma.

Refiere que el Juzgado de lo Social núm. 1 de Sevilla no expuso la razón de por qué solicitaba la interpretación de dicho art. ni la relación existente entre este y la legislación nacional que regulan el permiso de maternidad y paternidad que el mismo menciona (art. 48.4 TRLET y arts. 177a 179 LGSS).

El Tribunal señala que es esencial que el órgano jurisdiccional nacional explique de forma clara en su solicitud el contexto y las leyes relevantes referentes a la cuestión principal, y que ofrezca una mínima explicación sobre por qué elige las disposiciones de Derecho de la Unión cuya interpretación solicita.

De otro lado, argumenta que la solicitud presentada, se había realizado aun cuando el ordenamiento jurídico español no había transpuesto la Directiva 2019/1158 internamente. El TJUE consideró que el magistrado español actuó de manera precipitada.

¹⁸⁷ STS, Sala Cuarta, de 29 de noviembre de 2023 [rcud. 5774/2022].

¹⁸⁸ STS, Sala Cuarta, de 29 de noviembre de 2023 [rcud. 4058/2022].

¹⁸⁹ STS, Sala Cuarta, de 30 de noviembre de 2023 [rcud. 4845/2022].

¹⁹⁰ STS, Sala Cuarta, de 30 de noviembre de 2023 [rcud. 5271/2022].

¹⁹¹ STS, Sala Cuarta, de 30 de noviembre de 2023 [rcud. 3038/2022].

¹⁹² STS, Sala Cuarta, de 14 de junio de 2023 [rcud. 1642/2022].

¹⁹³ STJUE, Sala Séptima, de 16 de mayo de 2024, C-673/22, ECLI:EU:C:2024:407. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A62022CJ0673>

Declara el TJUE que las disposiciones de Derecho de la Unión cuya interpretación se solicita no son aplicables ni por su contenido ni por el momento en que ocurrieron los hechos de la cuestión principal y, por lo tanto, se sostiene que las cuestiones planteadas en este caso son hipotéticas, absteniéndose de resolver la cuestión planteada.

El Tribunal no cierra la puerta a pronunciamientos futuros, favorables o contrarios a la ampliación del permiso de nacimiento y cuidado del menor para ambas familias, monoparentales y biparentales, pero es obvio que el Juzgado de lo Social núm. 1 de Sevilla, tras inadmitirse su petición, deberá resolver conforme a la normativa nacional vigente y la unificación de doctrina del TS sobre la acumulación del permiso por nacimiento y cuidado del menor no declara el derecho a su disfrute.

CAPÍTULO III

LA APLICACIÓN DEL PERMISO RETRIBUIDO DE DOS DÍAS POR NACIMIENTO DE HIJO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS TRAS LA MODIFICACIÓN DEL RD-L 6/2019

La redacción original del ET¹⁹⁴ reconocía la maternidad como causa de suspensión del contrato (art. 45.1 d)); sin embargo, eludía a la paternidad. Se regulaba el permiso retribuido de dos días por nacimiento de hijo (art. 37.3 b)) por el que el otro progenitor podía ausentarse del trabajo. Mediante la LOI se modificó el art. 45.1 d) aludiendo a la paternidad y se añadió un nuevo art. 48 bis para el reconocimiento de la suspensión del contrato por paternidad.

Para el inicio de la suspensión del contrato por paternidad, de duración trece días, la ley estipuló un periodo temporal concreto de disfrute, específicamente, desde la *finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, hasta la finalización de la suspensión del contrato regulada en el art. 48.4*, de duración de 16 semanas, o *inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión* (art. 48 bis ET de 1995).

De ese modo, la relación entre el permiso retribuido de dos días por el nacimiento de hijo y la nueva causa de suspensión del contrato de trabajo por paternidad quedaba establecida de manera que, en primer lugar, se disfrutara el permiso de dos días del art. 37.2 d) ET de 1995 y, una vez que este finalizaba, comenzaba, en segundo lugar, el periodo de suspensión de trece días del contrato de trabajo por paternidad (art. 48 bis ET de 1995)¹⁹⁵.

Con la equiparación del permiso de nacimiento y cuidado del menor, de duración 16 semanas con obligación de 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que introduce el RD-L 6/2019 para la aprobación del vigente TRLET, se suprime el permiso retribuido de dos días por nacimiento de hijo que reconocía el art. 37.3 b) ET (RD-L 1/1995, de 24 de marzo).

De acuerdo con MORENO GENÉ¹⁹⁶, esta supresión ha suscitado un interesante debate en los Tribunales, como se ha corroborado en el Capítulo I apartado 6, sobre la validez

¹⁹⁴ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 75, de 29 de marzo de 1995).

¹⁹⁵ STS, Sala Cuarta, de 27 de enero de 2021 [rcud. núm. 188/2019].

¹⁹⁶ MORENO GENÉ, J.: *El derecho del otro progenitor al disfrute del permiso por nacimiento de hijo reconocido en convenio colectivo tras la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 6/2019. A propósito de la STS de 27 de enero de 2021*. Dialnet. Iuslabor. N.º 2, 2021, pág. 293.

de diversas cláusulas incorporadas en los Convenios colectivos que contemplaban y, mayoritariamente, mejoraban este permiso por nacimiento de hijo.

En particular, se discute si estas cláusulas han perdido validez tras la modificación que establece el RD-L 6/2019 o si, por el contrario, los trabajadores podían acudir a ellas para disfrutar el permiso por nacimiento de hijo, acumulándolo con la suspensión del contrato por nacimiento de hijo.

En este sentido, la Sala del TS se ha pronunciado en la STS 98/2021 de 27 de enero de 2021¹⁹⁷ donde desestima el recurso de casación contra STSJ País Vasco 1428/2019, 16 de Julio de 2019¹⁹⁸.

La Sala entiende que, si el Convenio colectivo aplicable a una empresa establece una mejora respecto de la previsión legal sobre el permiso retribuido por nacimiento de hijo para un trabajador de esta, el precepto es ahora *inaplicable*. De acuerdo con LÓPEZ RODRÍGUEZ¹⁹⁹, en este supuesto concreto:

1. El art. 30 del Convenio colectivo²⁰⁰ regula que “*además del permiso legalmente establecido, el trabajador dispondrá de 3 días naturales contados desde la fecha en que se produzca el parto*”.
2. Tras la supresión del ex art. 37.3 b) ET asume el TS que “*aquel permiso legal ha desaparecido sin haber sido sustituido por ningún otro*” puesto que se ha equiparado la duración de ambos progenitores respecto al permiso de nacimiento y cuidado del menor.
3. Tanto es así que el Convenio colectivo mejora una norma inexistente hoy. Además, la norma es sobrevenida pues la modificación de los ex arts. 37.3 d) y 48.4 ET por el RD-L 6/2019 produce que lo expuesto sobre “*el art. 30 del Convenio haya perdido sus originarias finalidad y alcance o, en los términos de la sentencia recurrida, su sentido y utilidad*”.

¹⁹⁷ STS, Sala Cuarta, de 27 de enero de 2021 [rcud. núm. 188/2019].

¹⁹⁸ STSJ, Sala de lo Social, de 16 de julio de 2019 [procedimiento de instancia núm. 16/2019]

¹⁹⁹ LÓPEZ RODRÍGUEZ, J.: *La suspensión del contrato de trabajo por nacimiento: ¿hacia una efectiva corresponsabilidad?* Dialnet. Ian harremanak: Revista de relaciones laborales. N.º 45, 2021, págs. 13 y 14.

²⁰⁰ Art. 30 del Convenio Colectivo de empresa de Eusko Trenbideak/Ferrocarriles Vascos, S.A. (Resolución de 13 de noviembre de 2018, de la Directora de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la Sociedad Pública Eusko Trenbideak/Ferrocarriles Vascos, S.A., 2017-2020. (Boletín Oficial del País Vasco núm. 229 de 28/11/2018).

4. Inclusive, el TS afirma que el convenio establece “*un momento temporal de ejercicio del permiso que no es compatible, ni puede conciliarse con las previsiones sobre el comienzo de la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento*”. La obligación de disfrute de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto imposibilita que exista espacio temporal para el disfrute previo del anterior permiso retribuido de dos días por nacimiento. De igual modo, y así refiere SÁNCHEZ TRIGUEROS²⁰¹, el Tribunal rechaza la posibilidad de poder disfrutar el derecho con posterioridad a la suspensión del contrato por causa de nacimiento pues significaría que el permiso sería disfrutado en un momento muy alejado en el tiempo respecto del nacimiento, lo que diluiría el propósito original del derecho y ya no cabría hablar de permiso por nacimiento.

Como consecuencia, la Sala del TS confirma la sentencia recurrida de STSJ País Vasco 1428/2019, 16 de Julio de 2019, en la que, y a modo de síntesis, se concluía que “*no puede aceptarse la vigencia en el convenio de la mejora de un derecho legal que ya no existe; ni resulta legítimo, en relación con idéntica materia y derecho, que los trabajadores pretendan acogerse a dos fuentes distintas (el convenio y la ley)*”²⁰².

Ahora bien, el Magistrado D. JUAN CARLOS BENITO BUTRON OCHOA, expone un voto particular en la sentencia confirmada por el TS y, por el contrario, considera estimar la demanda de conflicto colectivo “*declarando el derecho al disfrute denominado permiso por paternidad dispuesto en el art. 30 del Convenio Colectivo de tres días naturales*”.

Manifiesta BUTRÓN OCHA que, si no hay una cláusula específica derogatoria de las normas convencionales, la disposición derogatoria única del RD-L 6/2019, solamente deroga las normas “*de igual o menor rango que se opongan o contradigan a lo dispuesto*” en este. Esta disposición no establece explícitamente la derogación de normas convencionales que mejoren o vayan más allá de los derechos establecidos. Recuerda el mismo que estas normas pueden mejorar y complementar los derechos básicos del TRLET y en cuanto no contradigan ni sobrepasen los derechos mejorados, deben mantenerse vigentes los que sean beneficiosos,

²⁰¹ SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: *Permiso retribuido por nacimiento de hijo regulado por convenio colectivo tras la modificación del ET por el RDL 6/2019, de 1 de marzo. Sentencia Tribunal Supremo 98/2021, de 27 de enero*. Vlex. Revista de Derecho Laboral. N.º. 2, 2021, págs. 117-118.

²⁰² STSJ, Sala de lo Social, de 16 de julio de 2019 [procedimiento de instancia núm. 16/2019].

de acuerdo con el principio de favorabilidad e independientemente de la prioridad y jerarquía aplicativa²⁰³.

Consecuentemente, entiende que “*los negociadores quisieron el disfrute añadido a ambos beneficios*” y que, en este supuesto concreto, la negociación colectiva mejora la legislación vigente y por tanto es de aplicación para la disposición de los tres días naturales que establece el art. 30 y que “*contados desde la fecha en que se produzca el parto, pueden ser disfrutados con el resto del permiso o suspensiones regladas y estatutarias de manera intermedia (semanas obligatorias) o después de su duración máxima postergada*”²⁰⁴.

En este mismo sentido se posicionaba la Sala de la AN en SAN 22/2020, de 21 de febrero y SAN 6/2023, de 3 de febrero, sin embargo, el posicionamiento de la Sala del TS recogido en esta Sentencia llevó a la AN a modificar su posición, por los motivos expuestos antes en el Capítulo I apartado 6.

Para el TS, lo pactado en Convenio colectivo no tenía otra clara finalidad que mejorar el régimen del permiso de dos días por nacimiento de hijo. Inclusive, más allá de la cuestión tratada sobre la subsistencia de las mejoras convencionales de este permiso, los Convenios colectivos, pueden, como expone VIQUEIRA PÉREZ, “*en cumplimiento de su función primigenia*” establecer todas las mejoras posibles que les correspondan resolver sobre los derechos de conciliación del TRLET.

²⁰³ LÓPEZ RODRÍGUEZ, J.: *La suspensión del contrato de trabajo por nacimiento: ¿hacia una efectiva corresponsabilidad?* Dialnet. Ian harremanak: Revista de relaciones laborales. N.º 45, 2021, pág. 14.

²⁰⁴ STSJ, Sala de lo Social, de 16 de julio de 2019 [procedimiento de instancia núm. 16/2019].

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Se ha alcanzado una corresponsabilidad en materia de permiso por nacimiento y cuidado del menor desde el siglo XX hasta la actualidad como consecuencia de la evolución normativa. Se ha observado cómo gracias a esta evolución normativa y equiparación de dicho permiso, el consiguiente permiso de dos días por nacimiento de hijo ha sido suprimido por la ley y por ende inaplicable, conforme a la doctrina jurisprudencial, respecto a la mejora que establecían para el mismo los Convenios colectivos.

SEGUNDA.- La Sala de lo Social del TS en relación con el permiso por nacimiento y cuidado del menor en las familias monoparentales ha sentado jurisprudencia al legislar que no se puede acumular tal permiso para un único progenitor. No conceden al mismo disfrutar de semanas adicionales a las dieciséis estipuladas legalmente, puesto que lo consideran un derecho individual y no discriminatorio, además de que se crearía una nueva prestación contributiva.

TERCERA. – Concretamente, gracias a la promulgación del RD-L 6/2019, se ha conseguido la equiparación del permiso de nacimiento para ambos progenitores. Como consecuencia, el permiso de dos días por nacimiento de hijo tras la entrada en vigor del citado RD queda derogado al ser mejorado por este. En relación al permiso por nacimiento y cuidado del menor en las familias monoparentales, dicho RD no consideró a estas familias, por lo que a pesar de su progreso hacia una mayor corresponsabilidad, no logró una regulación específica de estas.

CUARTA.- En consecuencia se espera que en los próximos meses se apruebe La Ley de Familias de 2024. En lo que respecta a la materia objeto de estudio, esta Ley traerá consigo una mayor protección de la madre biológica y los niños y niñas de nuestro país, además del reconocimiento jurídico de las familias monoparentales, entre otras, así como la reducción de la brecha de género y la mejora de la conciliación laboral y familiar.

BIBLIOGRAFÍA

AVILÉS HERNÁNDEZ, M. (2023): *Origen del concepto de monoparentalidad. Un ejercicio de contextualización socio histórica*. Dialnet. Papers: Revista de Sociología. N.º 2, 2013, pág. 264. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4580127>

BALLESTER PASTOR, M.A. (2019): *El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la Tierra del Sol*. Dialnet. Revista andaluza de trabajo y bienestar social. N.º 16, 2019, págs. 26-31. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6959606>

Consejo General del Poder Judicial [CGPJ], s.f. *Historia del TS* <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Tribunal-Supremo/Informacion-institucional/Historia-del-TS/>

Consejo General del Poder Judicial [CGPJ], s.f. *Qué es el TS*. <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Tribunal-Supremo/Informacion-institucional/Que-es-el-TS/>

CORDERO GORDILLO, V. (2019): *La suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento tras el RDL 6/2019, de 1º de marzo*. Dialnet. Revista Internacional y Comparada De Relaciones Laborales y Derecho Del Empleo. Vol. 7, núm. 3, 2019, pág. 7. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7062860>

ESCARPENTER SUÁREZ, B. (2023): *Estudio del permiso de maternidad en la historia*. Dialnet. Revista Crítica de la Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social. Núm 15, 2023, págs. 40-69 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9268388>

European e-Justice Portal (17 de enero de 2024). *Tribunales ordinarios nacionales*. https://e-justice.europa.eu/18/ES/national_ordinary_courts?SPAIN&init=true&member=1

Federación de Asociaciones de Madres Solteras [FAMS], 2019. *Las familias monoparentales en España*. Ministerio de Igualdad. https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaEstudiosInvestigacion/docs/Estudios/Familias_monoparentales_en_Espana.pdf

FERNÁNDEZ COLLADOS, M.^a B. (2018): *Permiso por paternidad en SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir.) Un decenio de jurisprudencia laboral sobre la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres*, Dialnet, 2008, págs. 499-519. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6809202>

GARCÍA GIL, M. B. (2024): *Procedimiento laboral. Cuestiones generales del proceso social. Jurisdicción social*, Vlex, 2024. <https://app.vlex.com/#vid/576658574>

GARCÍA GIL, M. B. (2024): *Procedimiento laboral. Cuestiones generales del proceso social. Competencias de la jurisdicción social*, Vlex, 2024. <https://app.vlex.com/#vid/576658698>

GARCÍA MURCIA, J. (2020): *El recurso de casación para unificación de doctrina en el Orden Social de la Jurisdicción*, Dialnet, págs. 17-56. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2020-179

GARRIGUES GIMÉNEZ, A (2009): *Vida personal, laboral y familiar y tiempo de trabajo: mecanismos flexibilizadores «clásicos» en la ley orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*. Asparkia: Investigació feminista, Dialnet, N° 20, 2009, págs. 59-80. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3084809>

JIMÉNEZ FORTEA, F. J. (1999): *Origen del recurso de casación para la unificación de la doctrina laboral*, Dialnet, Revista de treball, economia i societat, N.º. 13, 1999. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2265892>

La familia monoparental. (1988). Dialnet. Gizarte zerbitzuetarako aldizkaria. Revista de servicios sociales. N.º 35, 1988, págs. 27, 28. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2698833>

La Moncloa, 2006. *Anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres*. <https://www.lamoncloa.gob.es/Paginas/archivo/2006/030306-Leyigualdad.aspx>

LÓPEZ RODRÍGUEZ, J. (2021): *La suspensión del contrato de trabajo por nacimiento: ¿hacia una efectiva corresponsabilidad?* Dialnet. Ian harremanak: Revista de relaciones laborales. N.º 45, 2021, págs. 13 y 14. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8025985>

MEIL LANDWERLIN, G. (2018): *Spanish fathers benefiting from maternity leave experience and policy demands*. Dialnet. Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Economía y Sociología. Núm. 136, 2020, págs. 17-38. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6567012>

Ministerio de la Presidencia, Justicia y relación con las Cortes (s.f.). *Organización territorial*. <https://www.mjusticia.gob.es/es/servicio-justicia/organizacion-justicia/servicio-jueces/organizacion-territorial>

MOLINA GONZÁLEZ-PUMARIEGA, R. (2020): *Un paso más hacia la corresponsabilidad real: la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo o hija, por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento tras el Real decreto-Ley 6/2019*. Dialnet. Núm. 12, 2020, págs. 3-30. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7329645>

MONEREO PÉREZ, J. L. (2023): *Familia monoparental y permiso de paternidad: ¿es posible la acumulación y disfrute de los dos permisos en un solo progenitor por vía de interpretación jurídica finalista?* Revista de Jurisprudencia Laboral. N.º 3/2023, 2023, pág. 5. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2023-00000002393

MONTALVO JÄÄSKELÄINEN, F. (2008): *La doctrina del Tribunal Supremo sobre el Poder Judicial y su órgano de gobierno*. Cuadernos de derecho público. Dialnet, N.º 33, 2008, págs. 195-228 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3142623>

MORAES VÁLLEZ, C. (2024). *Recurso de casación para la unificación de la doctrina laboral*, Vlex. <https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:ES,EU/el+recurso+de+casacion+para+la+unificaci+3n+de+doctrina/vid/576551310>

MORENO GENÉ, J. (2021): *El derecho del otro progenitor al disfrute del permiso por nacimiento de hijo reconocido en convenio colectivo tras la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 6/2019. A propósito de la STS de 27 de enero de 2021*. Dialnet. Iuslabor. N.º 2, 2021, pág. 293. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8001070>

NÚÑEZ-CORTÉS, CONTRERAS, P., Y GARRIGUES GIMÉNEZ, A. (2008): *El permiso y*

la prestación por paternidad en la Ley Orgánica para la Igualdad. Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, núm. 300, 2008, págs. 73-94.
<https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/5977/5407>

ORTIZ HERAS, M. (2006): *Mujer y dictadura franquista*. Aposta revista de ciencias sociales, Dialnet, N.º 28, 2006, págs. 2-14
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2470250>

Punto de Acceso General electrónico (s.f.). *Poder Judicial*. Ministerio de Hacienda y Función Pública
https://administracion.gob.es/pag_Home/espanaAdmon/comoSeOrganizaEstado/Instituciones_Estado/PoderJudicial.html

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (2023): *El régimen jurídico del permiso parental a la luz del Real Decreto Ley 5/2023: Antecedentes, novedades y cuestiones pendientes*. Dialnet. Revista Derecho social y empresa. N.º 19, 2023, pág. 17.
https://www.revistaderechosocialyempresa.com/files/ugd/052395_165c5269421147c0966d1830cd1171ea.pdf

ROMÁN, M. L: *El incendio del Tribunal Supremo: origen, desarrollo y consecuencias*. Consejo General del Poder Judicial [CGPJ]. Págs. 1-10
https://www.poderjudicial.es/portal/site/cgpj/menuitem.65d2c4456b6ddb628e635fc1dc432ea0/?vgnextoid=cdb6e5226126e410VgnVCM1000006f48ac0aRCRD&vgnextfmt=default&vgnextlocale=es_ES

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. (2021): Permiso retribuido por nacimiento de hijo regulado por convenio colectivo tras la modificación del ET por el RDL 6/2019, de 1 de marzo. Sentencia Tribunal Supremo 98/2021, de 27 de enero. Vlex. Revista de Derecho Laboral. N.º. 2, 2021, págs. 117-118. <https://app.vlex.com/#vid/866154866>

Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2020). *El permiso por nacimiento y cuidado de menor será de 16 semanas para ambos progenitores a partir de enero*. <https://revista.seg-social.es/-/el-permiso-por-nacimiento-y-cuidado-de-menor-ser%C3%A1-de-16-semanas-para-ambos-progenitores-a-partir-de-enero>

SOLÀ I MONELLS, X. (2023): *Las modificaciones introducidas por el Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, en cumplimiento de la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio: otro importante paso adelante hacia la conciliación corresponsable*. Dialnet. Iuslabor. N.º 3, 2023, págs. 6 y 7. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9231699>

Vlex Actualidad. (2024): *El TJUE evita pronunciarse en la cuestión prejudicial planteada sobre si los trabajadores monoparentales pueden doblar los permisos por cuidado de hijo*, Vlex, 2024. <https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES+date:2024-05-01../familias+monoparentales+TJUE/vid/1035209359>

ANEXO JURISPRUDENCIAL

Sentencia de la Audiencia Nacional, (Sala de lo Social), de 21 de febrero de 2020 (Cco. núm. 275/2019)

https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES+content_type:2+source:123/Sentencia+audiencia+nacional+22/2020+21+febrero/vid/841195543

Sentencia de la Audiencia Nacional, (Sala de lo Social), de 24 de marzo de 2021 (Cco. núm. 340/2020)

https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES+content_type:2+source:123/SENTENCIA_DE_LA_AUDIENCIA_NACIONAL,+56/2021+4+marzo/vid/864887990

Sentencia de la Audiencia Nacional, (Sala de lo Social), de 3 de febrero de 2021 (Cco. núm. 247/2020)

https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES+content_type:2+source:123/SENTENCIA_DE_LA_AUDIENCIA_NACIONAL,+6/2021+3+febrero/vid/862100874

Sentencia de la Audiencia Nacional, (Sala de lo Social), de 30 de octubre de 2020 (Cco. núm. 59/2020)

https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES+content_type:2+source:123/Sentencia+audiencia+nacional+93/2020+30+octubre/vid/852062271

Sentencia de la Audiencia Nacional, (Sala de lo Social), de 5 de marzo de 2020 (Cco. núm. 278/2019)

https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES+content_type:2+source:123/SAN+28/2020+5+

[marzo/p2/vid/842616026](https://insignis.aranzadigital.es/maf/app/document?srguid=i0ad6adc60000019010fa62fa8489f823&marginal=JUR\2022\107676&docguid=If3100ac0b16911ecaa7e87eb70f6f185&ds=ARZ_LEGIS_CS&infotype=arz_juris;&spos=1&epos=1&td=0&predefinedRelationshipsType=documentRetrieval&fromTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName=&select_mod=false&displayName=)

Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 Barcelona, de 17 de diciembre de 2021 (Núm. 490/2021)

https://insignis.aranzadigital.es/maf/app/document?srguid=i0ad6adc60000019010fa62fa8489f823&marginal=JUR\2022\107676&docguid=If3100ac0b16911ecaa7e87eb70f6f185&ds=ARZ_LEGIS_CS&infotype=arz_juris;&spos=1&epos=1&td=0&predefinedRelationshipsType=documentRetrieval&fromTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName=&select_mod=false&displayName=

Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 Ourense, de 24 de marzo de 2021 (Núm. 134/2021)

https://insignis.aranzadigital.es/maf/app/document?srguid=i0ad6adc50000019010ca4b3e269f39ac&marginal=AS\2021\883&docguid=I7043fbd0ad4e11eb932cb5972d7e6d21&ds=ARZ_LEGIS_CS&infotype=arz_juris;&spos=1&epos=1&td=0&predefinedRelationshipsType=documentRetrieval&fromTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName=&select_mod=false&displayName=

Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 4 Santander, de 31 de enero de 2022 (Núm. 922/2021)

<https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/SJS+Santander+19/2022/vid/896453052>

Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 4 Santander, de 31 de enero de 2021 (Núm. 875/20219)

https://insignis.aranzadigital.es/maf/app/document?redirect=true&srguid=i0ad6adc50000019010fdd388269f3f6f&marginal=AS\2022\5&docguid=Ie5fb79908af011ecb21cda4ead5c2791&ds=ARZ_LEGIS_CS&infotype=arz_juris;&spos=1&epos=1&td=0&predefinedRelationshipsType=documentRetrieval&global-result-list=global&fromTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName=&select_mod=false&displayName=

Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 5 Bilbao, de 13 de septiembre de 2021 (Núm. 770/2021)

https://insignis.aranzadigital.es/maf/app/document?redirect=true&srguid=i0ad6adc50000019010d4ae4f460a1c8d&marginal=JUR\2022\305714&docguid=I816f6920438f11edb90db8b5a02461d3&ds=ARZ_LEGIS_CS&infotype=arz_juris;&spos=1&epos=1&td=0&predefinedR

[relationshipsType=documentRetrieval&global-result-list=global&fromTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName=&selec_mod=false&displayName=](#)

Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 7 A Coruña, de 15 de junio de 2022 (Núm. 864/2021)

https://insignis.aranzadigital.es/maf/app/document?srguid=i0ad6adc50000019010c48b3c8cd1a452&marginal=AS\2022\1200&docguid=Ic8355090f75911ec98b7d21281c69f24&ds=ARZ_LEGIS_CS&infotype=arz_juris;&spos=1&epos=1&td=0&predefinedRelationshipsType=documentRetrieval&fromTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName=&selec_mod=false&displayName=

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón 860/2021, (Sala de lo Social), de 27 de diciembre de 2021 (Rsu. núm. 846/2021)

https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES+content_type:2+source:116+date:2020-01-01../familia+monoparental/vid/896804137

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias 345/2022, (Sala de lo Social), de 22 de febrero de 2022 (Rsu. núm. 2907/2021)

https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES+content_type:2+source:116+date:2020-01-01../familia+monoparental/vid/900181314

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias 48/2022, (Sala de lo Social), de 25 de enero de 2022 (Rsu. núm. 2534/2021)

https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES+content_type:2+source:116+date:2020-01-01../familia+monoparental/vid/897211725

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, (Sala de lo Social), de 9 de mayo de 2023 (Rsu. núm. 406/2023)

[https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de+asturias+703/2023/vid/936677005](https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/Sentencia_del_Tribunal_Superior_de_Justicia_de+asturias+703/2023/vid/936677005)

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, Sala de lo Social, de 13 de mayo de 2021 (Cco. núm. 13/2021)

<https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/stsj+asturias+10/2021+13+mayo/vid/87330361>

4

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, Sala de lo Social, de 11 de mayo de 2021 (Rsu. núm. 747/2021)

<https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:ES/stsj+asturias+1078/2021+11+mayo>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Burgos, (Sala de lo Social), de 5 de julio de 2022 (Rsu. núm. 425/2022) <https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE+Burgos+470/2022/vid/910374254>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Burgos, (Sala de lo Social), de 14 de julio de 2022 (Rsu. núm. 369/2022) <https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE+Burgos+518/2022/vid/910376085>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Burgos, (Sala de lo Social), de 21 de julio de 2022 (Rsu. núm. 446/2022) <https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE+burgos541/2022/vid/910376537>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, (Sala de lo Social), de 11 de abril de 2023 (Rsu. núm. 285/2022) <https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de+canarias+302/2023/vid/936732973>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, (Sala de lo Social), de 4 de mayo de 2023 (Rsu. núm. 559/2022) <https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de+canarias+632/2023+4+mayo/vid/932496806>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, (Sala de lo Social), de 24 de enero de 2023 (Rsu. núm. 1910/2021) <https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de+canarias+105/2023+24+enero/vid/922252271>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, (Sala de lo Social), de 21 de julio de 2023 (Rsu. núm. 1478/2022) <https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de+canarias+1097/2023+21+julio/vid/1016325555>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, (Sala de lo Social), de 14 de julio de 2023 (Rsu. núm. 1596/2022) <https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de+canarias+1063/2023+14julio/vid/1016328620>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, (Sala de lo Social), de 7 de junio de 2023 (Rsu. núm. 816/2022) [https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de+canarias+825/2023+7+junio/vid/950382765](https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/Sentencia_del_Tribunal_Superior_de_Justicia_de+canarias+825/2023+7+junio/vid/950382765)

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, (Sala de lo Social), de 8 de febrero de 2023 (Rsu. núm. 5989/2022) https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES+content_type:2/stsj+cataluÃ+a+831/2023/vid/927349115

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, (Sala de lo Social), de 14 de febrero de 2023 (Rsu. núm. 5862/2022) https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES+content_type:2/stsj+cataluÃ+a+999/2023/vid/927351451

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia 1047/2022, (Sala de lo Social), de 8 de marzo de 2022 (Rsu. núm. 5795/2021) https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES+content_type:2+source:116+date:2020-01-01../familia+monoparental/p2/vid/901247087

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia 425/2022, (Sala de lo Social), de 28 de enero de 2022 (Rsu. núm. 3176/2021) https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES+content_type:2+source:116+date:2020-01-01../familia+monoparental/p2/vid/901242030

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia 876/2022, (Sala de lo Contencioso-Administrativo), de 15 de noviembre de 2022 (Rsu. núm. 21/2022) https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES+content_type:2+source:116+date:2020-01-01../familia+monoparental/p2/vid/916294920

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, (Sala de lo Social), de 28 de enero de 2022 (Rsu. núm. 3176/2021) [https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE+Galicia+425/2022/vid/901242030](https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/SENTENCIA_DEL_TRIBUNAL_SUPERIOR_DE JUSTICIA DE+Galicia+425/2022/vid/901242030)

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, (Sala de lo Social), de 7 de abril de 2022 (Rsu. núm. 930/2022) <https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE+Galicia+1685/2022/vid/909985934>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, (Sala de lo Social), de 14 de abril de 2023 (Rsu. núm. 6853/2022) [https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de+galicia+1911/2023+14+abril/vid/934304308](https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/Sentencia_del_Tribunal_Superior_de_Justicia_de+galicia+1911/2023+14+abril/vid/934304308)

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, (Sala de lo Social), de 12 de mayo de 2023 (Rsu. núm. 5565/2022) [https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de+galicia+2346/2023+12+mayo/vid/936721596](https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/Sentencia_del_Tribunal_Superior_de_Justicia_de+galicia+2346/2023+12+mayo/vid/936721596)

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, (Sala de lo Social), de 27 de julio de 2023 (Rsu. núm. 273/2023) [https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de+galicia+3657/2023+27+julio/vid/1016327216](https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/Sentencia_del_Tribunal_Superior_de_Justicia_de+galicia+3657/2023+27+julio/vid/1016327216)

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Granada, (Sala de lo Social), de 3 de noviembre de 2022 (Rsu. núm. 3293/2021) <https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/stsj+granada+1843/2022/vid/917076196>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Islas Baleares, (Sala de lo Social), de 13 de mayo de 2022 (Rsu. núm. 583/2021) <https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/STSJ+Islas+Baleares+268/2022/vid/910147516>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Islas Baleares, (Sala de lo Social), de 25 de noviembre de 2022 (Rsu. núm. 301/2022) [https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE+Islas+Baleares+585/2022/vid/916870179](https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/SENTENCIA_DEL_TRIBUNAL_SUPERIOR_DE_JUSTICIA_DE+Islas+Baleares+585/2022/vid/916870179)

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Islas Baleares, (Sala de lo Social), de 31 de julio de 2023 (Rsu. núm. 47/2023) <https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/stsj+islas+baleares+426/2023/vid/1029533516>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Islas Baleares, (Sala de lo Social), de 4 de mayo de 2023 (Rsu. núm. 650/2022) [https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de+islas+baleares+247/2023+4+mayo/vid/936645348](https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/Sentencia_del_Tribunal_Superior_de_Justicia_de+islas+baleares+247/2023+4+mayo/vid/936645348)

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Islas Baleares, (Sala de lo Social), de 2 de noviembre de 2023 (Rsu. núm. 305/2023) [https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de+islas+baleares+563/2023+2+noviembreb/vid/980785705](https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/Sentencia_del_Tribunal_Superior_de_Justicia_de+islas+baleares+563/2023+2+noviembreb/vid/980785705)

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana 3020/2021, (Sala de lo Social), de 19 de noviembre de 2021 (Rsu. núm. 1563/2021) https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES+content_type:2+source:116+date:2020-01-01../familia+monoparental/p2/vid/878742244

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea, (Sala Séptima), de 16 de mayo de 2024, C-673/22, ECLI:EU:C:2024:407 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A62022CJ0673>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 854/2021, (Sala de lo Social), de 13 de octubre de 2021 (Rsu. núm. 620/2021) https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES+content_type:2+source:116/familia+monoparental/vid/879435953

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social), de 17 de junio de 2022 (Rsu. núm. 134/2022) <https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE+Madrid+584/2022/vid/910239677>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social), de 7 de octubre de 2022 (Rsu. núm. 398/2022) <https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE+Madrid+860/2022+7+de+octubre/vid/917076950>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social), de 6 de abril de 2022 (Rsu. núm. 172/2022) <https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE+madrid+356/2022+6+de+abril/vid/909978733>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social), de 4 de octubre de 2022 (Rsu. núm. 491/2022) <https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE+madrid+626/2022+4+de+octubre/vid/913722757>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social), de 23 de noviembre de 2022 (Rsu. núm. 905/2022) <https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE+madrid+1044/2022+23+de+noviembre/vid/916554922>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social), de 30 de noviembre de 2022 (Rsu. núm. 953/2022) [https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE+madrid+1079/2022+30+de+noviembre/vid/917356631](https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/SENTENCIA_DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE+madrid+1079/2022+30+de+noviembre/vid/917356631)

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social), de 13 de diciembre de 2023 (Rsu. núm. 667/2023) <https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE+madrid+1087/2023+13+de+diciembre/vid/980765580>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social), de 21 de abril de 2022 (Rsu. núm. 759/2021) <https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/stsj+madrid+271/2022+21+de+abril/vid/909979697>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social), de 19 de octubre de 2022 (Rsu. núm. 694/2022) <https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/stsj+madrid+913/2022+19+de+octubre/vid/917075534>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social), de 2 de junio de 2023 (Rsu. núm. 1279/2022) <https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de+madrid+541/2023+2+junio/vid/950381629>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social), de 9 de junio de 2023 (Rsu. núm. 1330/2022) <https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de+madrid+567/2023+9+junio/vid/950393969>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social), de 16 de junio de 2023 (Rsu. núm. 131/2023) <https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de+madrid+591/2023+16+junio/vid/950383414>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social), de 4 de abril de 2022 (Rsu. núm. 892/2021) <https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de+madrid+227/2022+4+abril/vid/910367422>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social), de 9 de febrero de 2022 (Rsu. núm. 914/2021) [https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de+madrid+100/2022+9+febrero/vid/901244085](https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/Sentencia_del_Tribunal_Superior_de_Justicia_de+madrid+100/2022+9+febrero/vid/901244085)

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social), de 3 de julio de 2023 (Rsu. núm. 268/2023) [https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de+madrid+490/2023+3+julio/vid/953458277](https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/Sentencia_del_Tribunal_Superior_de_Justicia_de+madrid+490/2023+3+julio/vid/953458277)

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social), de 21 de julio de 2023 (Rsu. núm. 165/2023) [https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de+madrid+609/2023+21+junio/vid/950411204](https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/Sentencia_del_Tribunal_Superior_de_Justicia_de+madrid+609/2023+21+junio/vid/950411204)

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social), de 8 de noviembre de 2023 (Rsu. núm. 404/2023) <https://app.vlex.com/#ES/vid/980784309>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social), de 13 de julio de 2023 (Rsu. núm. 288/2023) [https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de+madrid+666/2023+13julio/vid/1016337074](https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/Sentencia_del_Tribunal_Superior_de_Justicia_de+madrid+666/2023+13julio/vid/1016337074)

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 15 de julio de 2023 (Núm.16 /2019) [https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de+madrid+509/2022+15+julio/vid/909959468](https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/Sentencia_del_Tribunal_Superior_de_Justicia_de+madrid+509/2022+15+julio/vid/909959468)

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, (Sala de lo Social), de 26 de octubre de 2023 (Rsu. núm. 222/2023) https://insignis.aranzadidigital.es/maf/app/document?redirect=true&srguid=i0ad6adc6000001901174dcfc2c2d38e9&marginal=JUR\2023\420686&docguid=If6f08e908da311eea54ad22477490b18&ds=ARZ_LEGIS_CS&infotype=arz_juris;&spos=1&epos=1&td=0&predefinedRelationshipsType=documentRetrieval&global-result-list=global&fromTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName=&selec_mod=false&displayName=

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, (Sala de lo Social), de 19 de mayo de 2022 (Rsu.) [https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:ES/Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de+navarra+177/2022+19+mayo/vid/910151258](https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:ES/Sentencia_del_Tribunal_Superior_de_Justicia_de+navarra+177/2022+19+mayo/vid/910151258)

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, (Sala de lo Social), de 11 de mayo de 2022 (Rsu. núm. 145/2022) [https://app.vlex.com/#/search/jurisdictions:ES/Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de+navarra+163/2022+11+mayo/vid/910145617](https://app.vlex.com/#/search/jurisdictions:ES/Sentencia_del_Tribunal_Superior_de_Justicia_de+navarra+163/2022+11+mayo/vid/910145617)

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, (Sala de lo Social), de 28 de marzo de 2023 (Rsu. núm. 2338/2022) [https://app.vlex.com/#/search/jurisdictions:ES/Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de+pais+vasco+736/2023/vid/1029497992](https://app.vlex.com/#/search/jurisdictions:ES/Sentencia_del_Tribunal_Superior_de_Justicia_de+pais+vasco+736/2023/vid/1029497992)

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco 1217/2020, (Sala de lo Social), de 6 de octubre de 2020 (Rsu. núm. 941/2020) https://app.vlex.com/#/search/jurisdictions:ES+content_type:2/STSJ+941/2020+de+6+de+octubre+de+2020/vid/852440475

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco 1428/2019, (Sala de lo Social), de 16 de julio de 2019 (Procedimiento de instancia núm 16/2019) <https://app.vlex.com/#vid/828129781>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, (Sala de lo Social), de 24 de noviembre de 2022 (Rsu. núm. 1780/2022) [https://app.vlex.com/#/search/jurisdictions:ES/SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE+pais+vasco+2448/2022/vid/934905807](https://app.vlex.com/#/search/jurisdictions:ES/SENTENCIA_DEL_TRIBUNAL_SUPERIOR_DE_JUSTICIA_DE+pais+vasco+2448/2022/vid/934905807)

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, (Sala de lo Social), de 16 de febrero de 2023 (Rsu. núm. 2623/2022) [https://app.vlex.com/#/search/jurisdictions:ES/SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE+pais+vasco+476/2023/vid/1029496089](https://app.vlex.com/#/search/jurisdictions:ES/SENTENCIA_DEL_TRIBUNAL_SUPERIOR_DE_JUSTICIA_DE+pais+vasco+476/2023/vid/1029496089)

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, (Sala de lo Social), de 16 de febrero de 2023 (Rsu. núm. 2618/2023) [https://app.vlex.com/#/search/jurisdictions:ES/SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE+pais+vasco+477/2023/vid/1029506772](https://app.vlex.com/#/search/jurisdictions:ES/SENTENCIA_DEL_TRIBUNAL_SUPERIOR_DE_JUSTICIA_DE+pais+vasco+477/2023/vid/1029506772)

Sentencia del Tribunal Supremo 1099/2018, (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 2ª), de 27 de junio 2018 (Rcud. núm. 172/2016) <https://app.vlex.com/#search/jurisdictions:ES,EU/STS+1099/2018+de+27+de+junio/vid/731127125>

Sentencia del Tribunal Supremo 169/2023, (Sala Cuarta), de 2 de marzo de 2023 (Rcud. núm. 3972/2020)

https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES+content_type:2/STS+169/2023+de+2+de+marzo+de+2023/vid/926304292

Sentencia del Tribunal Supremo 2004/3991, (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 2ª), de 20 de abril 2004 (Rcud. núm. 4/2002)

<https://insignis.aranzadidigital.es/maf/app/document?startChunk=1&endChunk=2&stid=marginal&nstid=marginal&infotype=juris&marginal=RJ04991&langCites=spa&srguid=i0ad82d9b0000018e5ad730aa7d4de051>

Sentencia del Tribunal Supremo 2014/5586, (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 2ª), de 6 de octubre 2014 (Rcud. núm. 339/2013)

<https://insignis.aranzadidigital.es/maf/app/document?srguid=i0ad82d9b0000018e5b171da2b854685f&docguid=I51ec61905f1711e4948b010000000000>

Sentencia del Tribunal Supremo 98/2021, (Sala Cuarta), de 27 de enero de 2021 (Rcud. núm. 188/2019) <https://app.vlex.com/#ES/vid/858012238>

Sentencia del Tribunal Supremo, (Sala Cuarta), de 1 de junio de 2022 (Rcud. núm. 88/2020)

<https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/sts+509/2022+1+junio/vid/906875406>

Sentencia del Tribunal Supremo, (Sala Cuarta), de 13 de febrero de 2024 (Rcud. núm. 174/2021)

https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES+content_type:2/sts+275/2024+13febrero/vid/1023498478

Sentencia del Tribunal Supremo, (Sala Cuarta), de 14 de junio de 2023 (Rcud. 1642/2022)

https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES+content_type:2/sts+434/2023+14+junio/vid/938632959

Sentencia del Tribunal Supremo, (Sala Cuarta), de 19 de diciembre de 2023 (Rcud. núm. 284/2021)

https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES+content_type:2/sts+1175/2023+19+diciembre/vid/977115500

Sentencia del Tribunal Supremo, (Sala Cuarta), de 22 de febrero de 2024 (Rcud. núm. 122/2021)

https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES+content_type:2/sts+329/2024+22+febrero/vid/1028062784

Sentencia del Tribunal Supremo, (Sala Cuarta), de 22 de febrero de 2024 (Rcud. núm. 281/2021)

https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES+content_type:2/sts+1175/2023+19+noviembre/vid/1028299416

Sentencia del Tribunal Supremo, (Sala Cuarta), de 25 de enero de 2023 (Rcud. núm. 124/2021)

<https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/sts+73/2023+25+enero/vid/924054710>

Sentencia del Tribunal Supremo, (Sala Cuarta), de 26 de enero de 2022 (Rcud. núm. 100/2020)

<https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/sts+75/2022+26+enero/vid/896607149>

Sentencia del Tribunal Supremo, (Sala Cuarta), de 11 de enero de 2023 (Rcud. núm. 41/2021)

<https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/sts+21/2023+11+enero/vid/926239729>

Sentencia del Tribunal Supremo, (Sala Cuarta), de 28 de febrero de 2023 (Rcud. núm. 99/2021)

<https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/sts+168/2023+28+febrero/vid/926239732>

Sentencia del Tribunal Supremo, (Sala Cuarta), de 11 de julio de 2023 (Rcud. núm. 141/2021)

https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES+content_type:2/sts+502/2023+11+julio/vid/940407273

Sentencia del Tribunal Supremo, (Sala Cuarta), de 29 de noviembre de 2023 (Rcud. 5774/2022)

https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES+content_type:2/sts+1052/2023+29+noviembre/vid/972911023

Sentencia del Tribunal Supremo, (Sala Cuarta), de 29 de noviembre de 2023 (Rcud. 4058/2022)

https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES+content_type:2/sts+1051/2023+29+noviembre/vid/972911033

Sentencia del Tribunal Supremo, (Sala Cuarta), de 30 de noviembre de 2023 (Rcud. 4845/2022)

https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES+content_type:2/sts+1104/2023+30+noviembre/vid/972911021

Sentencia del Tribunal Supremo, (Sala Cuarta), de 30 de noviembre de 2023 (Rcud. 5271/2022)

https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES+content_type:2/sts+1106/2023+30+noviembre/vid/972911018

Sentencia del Tribunal Supremo, (Sala Cuarta), de 30 de noviembre de 2023 (Rcud. 3038/2022)

https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES+content_type:2/sts+1095/2023+30+noviembre/vid/972911030

Sentencia del Tribunal Supremo, (Sala Cuarta), de 5 de abril de 2022 (Rcud. núm. 46/2020)

<https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:ES/sts+301/2022+5+abril/vid/901150888>

Sentencia del Tribunal Supremo, (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 2ª), de 23 diciembre 2009 (Rcud. núm. 395/2008)

<https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:ES,EU/STS+395/2008+recurso+de+casacion+para+la+unificacion+de+doctrina/vid/211683727>