



**COMILLAS**  
UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

FACULTAD DE DERECHO

# **ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS DEL PERMISO DE PATERNIDAD EN ESPAÑA**

Autor: Ana Martín-Zamorano Moreno

5º E-3

Tutor: Ana Montserrat Higuera Garrido

Madrid

Abril 2023



## **RESUMEN**

En los últimos años, en España el permiso de paternidad ha adquirido mayor relevancia y se ha equiparado con el permiso de maternidad, y se ha unificado en un único permiso “Nacimiento y cuidado del menor” gracias a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019. Esta norma tiene como objetivo lograr la igualdad entre el hombre y la mujer en el ámbito laboral y la corresponsabilidad en la atención del recién nacido y del menor.<sup>1</sup>

Sin embargo, las condiciones, ampliaciones y circunstancias extraordinarias del permiso pueden generar dudas y obstáculos en su aplicación, a pesar de presentarse como una medida de conciliación familiar y de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo.

En algunos casos, esta medida puede estar creando más obstáculos que ayudas para alcanzar la igualdad en la asunción de responsabilidades familiares.

## **PALABRAS CLAVE**

“permiso de paternidad”, “artículo 48.4 Estatuto de Trabajadores de 2015” “permiso de nacimiento y cuidado del menor”, “Real Decreto-ley 6/2019”

---

<sup>1</sup> Aunque la denominación permiso de paternidad ya no se recoge en la ley, para facilitar el análisis objeto de este trabajo nos referiremos por Permiso de Paternidad al permiso por nacimiento y cuidado del menor que corresponde al progenitor distinto a la madre biológica

## **ABSTRACT**

In recent years, in Spain, paternity leave has acquired greater relevance and has been equated with maternity leave. Moreover, it has been unified into a single leave "Birth and care of the minor" thanks to the entry into force of Royal Decree-Law 6/2019. This law aims to achieve equality between men and women in the workplace and co-responsibility in the care of the newborn and the child.

However, the conditions, extensions and extraordinary circumstances of the leave may generate doubts and obstacles in its application, despite being presented as a measure of family reconciliation and equal opportunities between men and women in employment. In some cases, this measure may be creating more obstacles than help to achieve equality in the assumption of family responsibilities.

## **KEY WORDS**

"paternity leave", "article 48.4 workers' statute law 2015", "childbirth and child care leave", "Royal Decree-Law 6/2019".

## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	6
<b>CAPITULO I. MARCO LEGAL EN ESPAÑA</b> .....	8
1. ANTECEDENTES DEL PERMISO DE PATERNIDAD.....	8
2. ACTUALIDAD DEL PERMISO DE PATERNIDAD .....	10
<b>2.1 Regulación actual</b> .....	10
<b>2.2 Comparativa entre el permiso de paternidad actual con el establecido anteriormente</b> ...	12
3. FUTURO DEL PERMISO DE PATERNIDAD .....	14
<b>CAPITULO II. MARCO LEGAL EN LA UNIÓN EUROPEA</b> .....	15
1. ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN DE LA UNIÓN EUROPEA.....	15
2. ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN DE LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA UNIÓN EUROPEA.....	18
<b>CAPITULO III. CONFLICTOS LEGALES RELACIONADOS CON EL PERMISO DE PATERNIDAD</b> .....	21
1. SITUACIÓN MONOPARENTAL .....	21
2. INCOMPATIBILIDAD CON LAS MEJORAS DE CONVENIO COLECTIVO.....	24
3. PROBLEMÁTICA CON LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS .....	25
4. PROBLEMÁTICA CON LAS EMPRESAS .....	27
<b>CAPITULO IV. COMPARACIÓN CON EL PERMISO DE MATERNIDAD</b> .....	28
1. ASPECTOS COMUNES EN LOS PERMISOS POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD... 28	
2. ASPECTOS DIFERENTES EN LOS PERMISOS POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD 28	
<b>2.1 Diferencias en la regulación vigente</b> .....	28
<b>2.2 Diferencias en la práctica</b> .....	29
<b>CONCLUSIÓN</b> .....	31
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	36

## LISTA DE ABREVIATURAS

Id	Idem
Op.cit	Opus citatus
CC	Código Civil
RDL	Real Decreto-Ley
UE	Unión Europea
Ref	Referencia
Pp	páginas
Vol.	Volumen

## INTRODUCCIÓN

Uno de los desafíos a los que se enfrenta la humanidad hoy en día es conseguir la equiparación efectiva de los derechos de los hombres y mujeres<sup>2</sup>. En este sentido, una parte muy relevante de la acción de los gobiernos, especialmente, en los países desarrollados, está centrada en la consecución de este objetivo. En nuestro país, los sucesivos gobiernos de este siglo han aprobado o propuesto diversas medidas con este propósito, en particular en el ámbito laboral. Una de ellas ha sido la regulación de la denominada coloquialmente “baja de paternidad”.

En estos últimos años, hemos podido observar cómo este permiso progresivamente ha ido alcanzando mayor notoriedad hasta lograr su equiparación con el permiso de maternidad, con la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (en adelante, el “Real Decreto-ley 6/2019”). Esta nueva norma plantea condiciones, ampliaciones y circunstancias extraordinarias del permiso que pueden ser a veces difíciles de entender y justificar, generando un debate relevante en la sociedad.

Si bien se presenta como una medida de conciliación familiar y una garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación<sup>3</sup>, en la práctica genera algunas dudas a la hora de su aplicación. Asimismo, en muchos casos, esta medida está creando más obstáculos que ayudas para alcanzar la equiparación entre mujeres y hombres en la asunción de responsabilidades familiares.

Esta situación, me ha llevado a escoger como trabajo de fin de grado el tema “Análisis de los problemas jurídicos del permiso de paternidad en España”. Como he mencionado con anterioridad, es un problema actual y de gran relevancia en España, del que todo el mundo opina, pero muy pocas personas con conocimiento de causa. Por ello, tenía especial curiosidad por investigar y estudiar este permiso, compararlo y contrastarlo y así poder realizar mi propio juicio crítico.

Los principales objetivos de este trabajo son, por un lado, describir sus antecedentes, realizando un recorrido histórico por su regulación hasta llegar a la actualidad. Asimismo, comprobar si el mismo se encuentra en línea con la regulación de otros países de la Unión Europea en esta materia. Por otro lado, analizar los problemas jurídicos que este permiso ocasiona ante situaciones singulares y sus presuntas incompatibilidades. Finalmente, concluiré el trabajo con una propuesta personal de mejora del permiso de paternidad, sobre la base del conocimiento adquirido en este análisis.

---

<sup>2</sup> La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

<sup>3</sup> Real Decreto-ley 6/2019

La metodología empleada para realizar este trabajo y alcanzar las conclusiones ha sido, en primer lugar, el estudio de la legislación vigente. Por otro lado, el análisis de fuentes doctrinales de autores de relevancia en la materia y manuales de profesionales de la abogacía, que me han ayudado a conseguir un entendimiento general sobre el tema. He completado dicho análisis con una revisión de la jurisprudencia existente. Por último, para comprobar los resultados de la aplicación de estas medidas, he evaluado los datos proporcionados por diversas instituciones como, entre otras, la Comisión Europea, el Instituto Nacional de la Seguridad Social y el Ministerio de Igualdad.

## CAPITULO I. MARCO LEGAL EN ESPAÑA

### 1. ANTECEDENTES DEL PERMISO DE PATERNIDAD

Desde principios del siglo XX, la legislación española ha reconocido descansos laborales para las mujeres que acababan de dar a luz. Después de la dictadura de Franco, en la democracia, se reguló el permiso de maternidad en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, el “Estatuto de Trabajadores de 1980”) actualmente derogada. En su artículo 48, prescribía “en el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración máxima de catorce semanas, distribuidas a opción de la interesada”<sup>4</sup>. Este derecho no tenía por qué ser ejercido en las semanas inmediatamente posteriores al parto y era exclusivo y obligatorio de la madre.

A diferencia de la madre, el padre no tenía la facultad de suspender la relación laboral por motivos de paternidad. Sin embargo, el artículo 37 del Estatuto de Trabajadores de 1980 indicaba que el trabajador, previo aviso y justificación, podría ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración<sup>5</sup>, durante “dos días en los casos de nacimiento de hijo (...)”<sup>6</sup>. Se trataba del derecho del trabajador a un descanso por nacimiento de un hijo, por lo que no era una suspensión exclusiva del otro progenitor. Este descanso tenía que ejercerse seguidamente después del parto<sup>7</sup>.

No obstante, la creación del permiso de paternidad era necesaria para cumplir con la exigencia constitucional de lograr la igualdad efectiva de las personas. Cabe citar este sentido el artículo 9.2 de la Constitución: “*corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social*”. Y el artículo 14, igualmente de la norma fundamental, “*los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*”.

Por ello, la Ley 15/2005, de 8 de Julio modificó el artículo 68 del Código Civil para establecer que aparte del tradicional deber de convivencia, fidelidad y socorro “*los cónyuges (...) deberán, además, compartir las responsabilidades domésticas y el cuidado y atención de ascendientes y descendientes y otras personas dependientes a su cargo*”.

Para permitir al padre cumplir el “*deber de cuidado y atención a los descendientes*” señalado en el artículo del Código Civil citado<sup>8</sup>, era necesario el reconocimiento del permiso de

---

<sup>4</sup> Artículo 48.4, Estatuto de Trabajadores de 1980.

<sup>5</sup> Artículo 37.3 b), Estatuto de Trabajadores de 1980.

<sup>6</sup> *Id.*

<sup>7</sup> *Id.*

<sup>8</sup> Esta finalidad instrumental del reconocimiento de este derecho se pone de manifiesto con gran claridad en la exposición de motivos de esta ley al señalar que “Especial atención presta la Ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y

paternidad y este se produjo en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, la “Ley Orgánica 3/2007”). Esta norma mantenía la duración del permiso de maternidad en dieciséis semanas<sup>9</sup> y, por otro lado, incluía un nuevo artículo 48 bis en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 (en adelante, el “Estatuto de los Trabajadores de 1995”), actualmente derogado. Este nuevo artículo articulaba el permiso por paternidad como una suspensión del contrato laboral de trece días ininterrumpidos<sup>10</sup>, acumulable con los dos días de descanso<sup>11</sup>, haciendo un total de quince días. Se trataba de un derecho individual y exclusivo del padre; intransferible, voluntario y podía disfrutarse durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo. Además, este derecho podía ejercerse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador<sup>12</sup>.

Dos años más tarde, con la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, (en adelante, la “Ley 9/2009”) se volvió a modificar el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores de 1995. En él, se amplió el permiso de paternidad a cuatro semanas ininterrumpidas<sup>13</sup>, acumulable con los dos días de descanso por nacimiento del hijo regulado esta vez, en el Estatuto de los Trabajadores de 1995<sup>14</sup>. Se mantenía como un derecho individual y exclusivo del padre; intransferible, voluntario que podía disfrutarse durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo<sup>15</sup>. Asimismo, conservaba la posibilidad de ejercerse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador<sup>16</sup>.

Sin embargo, esta ley establecía que su entrada en vigor sería el 1 de enero de 2011. Además, las siguientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado extendieron esta *vacatio legis* hasta la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para 2016, que estableció de manera definitiva su entrada en vigor el 1 de enero de 2017<sup>17</sup>.

Un año más tarde de su introducción, en 2018, con la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 (en adelante, la “Ley de Presupuestos Generales del Estado año 2018”), se modificó el artículo 48.7 del nuevo Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, el 23 de octubre (en adelante, el “Estatuto de los Trabajadores de 2015”), vigente en la actualidad. Esta Ley de Presupuestos Generales del Estado año 2018, amplió el permiso de paternidad a cinco semanas

---

hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda la norma que encuentran aquí su concreción más significativa”.

<sup>9</sup> Disposición adicional décimo primera, Ley Orgánica 3/2007.

<sup>10</sup> *Id.*

<sup>11</sup> Artículo 37.3 b), Estatuto de Trabajadores de 1995.

<sup>12</sup> Disposición adicional décimo primera, Ley Orgánica 3/2007.

<sup>13</sup> Artículo 48 bis, Estatuto de Trabajadores, Ley 9/2009, de 6 de octubre.

<sup>14</sup> Artículo 37.3 b), Ley del Estatuto de Trabajadores 1/1995.

<sup>15</sup> Artículo 1, Ley 9/2009.

<sup>16</sup> *Id.*

<sup>17</sup> Disposición final undécima, Ley de Presupuestos Generales del Estado año 2016.

ininterrumpidas. Como novedad, introdujo la posibilidad de que la última semana del período total, pudiese disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes al nacimiento del hijo, previo acuerdo entre el empleador y el trabajador<sup>18</sup>. Como los permisos anteriormente recogidos, era acumulable con los dos días regulados, esta vez, en el nuevo Estatuto de los Trabajadores de 2015<sup>19</sup>. De igual manera, era un derecho individual y exclusivo del padre; voluntario y con posibilidad de disfrute durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo. De la misma forma, este derecho seguía pudiendo ejercerse en régimen de jornada completa o parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador.<sup>20</sup>

## 2. ACTUALIDAD DEL PERMISO DE PATERNIDAD

### 2.1 Regulación actual

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que se publicó en el BOE el 7 de marzo de 2019 (en adelante, el “Real Decreto-ley 6/2019”), incorporó importantes cambios en la legislación laboral en España. En este sentido, introdujo modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores de 2015, en el Estatuto Básico del Empleado Público, en la Ley del Estatuto del trabajo autónomo, así como en la Ley General de la Seguridad Social, con el objetivo de equiparar los derechos del hombre y de la mujer en el ámbito laboral. De manera concreta, esta norma modificó el permiso de paternidad que se encontraba regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores de 2015 y le dio la redacción que tenemos en la actualidad<sup>21</sup>.

---

<sup>18</sup> Disposición final trigésima octava, Ley de Presupuestos Generales del Estado año 2018.

<sup>19</sup> Artículo 37.3 b), Ley del Estatuto de Trabajadores de 2015.

<sup>20</sup> Disposición final trigésima octava, Ley de Presupuestos Generales del Estado año 2018.

<sup>21</sup> Artículo 48.4, Ley del Estatuto de Trabajadores de 2015 *“El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre. El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil. (...) La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días(...).Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor. La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. (...)*

En primer lugar, desde una perspectiva estrictamente jurídica, llama la atención el cambio de nombre de permiso de paternidad a “permiso de nacimiento y cuidado del menor”. No se trata de un cambio meramente cosmético. Esta modificación obedece al doble propósito de, por un lado, enfatizar, que el permiso no es un premio o un mero disfrute de un descanso, sino que su finalidad es fomentar la corresponsabilidad. Por otro lado, pretende englobar en el mismo a todas las personas que deben asumir esta función de cuidado del menor distintos de la madre biológica. Sin embargo, con esta denominación puede dar a entender que el objetivo de esta ley es el cuidado del menor <sup>22</sup> y no la igualdad entre el hombre y la mujer.

En segundo lugar, el hecho que determina el devengo del derecho es el nacimiento del hijo pero también otros supuesto análogos como la adopción o el acogimiento<sup>23</sup>. También hay que tener en cuenta que el permiso de maternidad se disfruta en el supuesto de aborto o de muerte prematura del bebé y en estos casos también se prevé permiso de paternidad<sup>24</sup>.

En tercer lugar, este RDL recoge en su disposición transitoria decimotercera una ampliación gradual de la duración del periodo de suspensión del otro progenitor diferente a la madre biológica desde su entrada en vigor hasta el 1 de enero de 2021<sup>25</sup>. A partir de esta fecha, el “otro progenitor” se beneficiará de un periodo de suspensión del contrato de trabajo, de dieciséis semanas. Esta ampliación del permiso se justificaba en su necesidad para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil, que habíamos mencionado previamente<sup>26</sup>. De estas dieciséis semanas, seis de ellas deben disfrutarse obligatoriamente y de manera ininterrumpidas, seguidamente después del parto y a jornada completa<sup>27</sup>.

Por otro lado, el permiso por nacimiento y cuidado del menor, se recoge como un derecho exclusivo y obligatorio, que determina la desaparición de los supuestos de disfrute paterno de la licencia de maternidad, que se contemplaba anteriormente<sup>28</sup>. Asimismo, se regula como

---

<sup>23</sup> Artículo 48.5, Estatuto de Trabajadores de 2015.

<sup>24</sup> *Id.*

<sup>25</sup> Debe señalarse que el 23 de marzo de 2023, el pleno del Tribunal Constitucional anunció en una nota informativa, que desestimaba el recurso de inconstitucionalidad interpuesto por el grupo parlamentario popular contra Real Decreto-ley 6/2019. El grupo parlamentario popular exponía que no existía la urgente necesidad que permite al Gobierno dictar una ley por Real Decreto, por lo tanto, establecía que no se daba presupuesto habilitante del artículo 86.1 de la Constitución Española. Finalmente, el Tribunal Constitucional, ha declarado que, si existía esa necesidad urgente ya que no se había avanzado en materia de igualdad entre hombres y mujeres, y concluía que esta medida quedaba respaldada en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española.

<sup>26</sup> Arochena, F. L., “Maternidad y conciliación en el trabajo por cuenta ajena tras el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo: una primera aproximación.” *Revista Derecho social y empresa*, 2019.

<sup>27</sup> El artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores de 2015.

<sup>28</sup> Artículo 37.3 b), Estatuto de Trabajadores de 1995.

intransferible<sup>29</sup> para fomentar el reparto de responsabilidades entre ambos progenitores,<sup>30</sup> y evitar que un progenitor asuma más responsabilidades de cuidado que el otro.

Las otras diez semanas del permiso, son distribuibles a voluntad de los progenitores en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el recién nacido cumpla doce meses<sup>31</sup>. Se trata de una medida que, desde la óptica de la conciliación corresponsable, incrementa las facultades de autoorganización de las personas trabajadoras en el disfrute de los permisos.<sup>32</sup>

En materia de remuneración, el Real Decreto-ley 6/2019 solo modificó el nombre del subsidio por maternidad y paternidad recogido en el artículo 42 de la Ley General de la Seguridad Social, aprobada por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (en adelante, la “Ley General de la Seguridad Social”), para denominarlo, en coherencia con el cambio en el nombre del permiso, “subsidio por nacimiento nacimiento y cuidado de menor”. Sin embargo, no modificó el contenido del derecho y esté siguió siendo el derecho a percibir un subsidio por importe del cien por cien de la base reguladora correspondiente.

Esta remuneración del permiso está condicionada a que el progenitor beneficiario esté afiliado en alguno de los Regímenes de la Seguridad Social. Asimismo, debe acreditar un período mínimo de cotización dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso:

- de noventa días, si los progenitores tienen entre veintiún y veintiséis años;
- ciento ochenta días, si son mayores de veintiséis años<sup>33</sup>.

Por último, este permiso contempla una protección ante el despido, es decir, será considerada nula la decisión extintiva del contrato de trabajo durante los periodos de suspensión por permiso de nacimiento. El Real Decreto-ley 6/2019 aumenta esta protección, incrementando la duración del periodo de protección por medio del despido nulo de los nueve hasta los doce meses desde el nacimiento del recién nacido.<sup>34</sup>

## **2.2 Comparativa entre el permiso de paternidad actual con el establecido anteriormente**

Después de haber realizado un recorrido histórico por la regulación hasta llegar a la actual, observamos la evolución positiva que ha tenido el permiso de paternidad en España.

Las principales diferencias y novedades del actual permiso de paternidad finalmente regulado en el Real Decreto-ley 6/2019 respecto al comprendido en las anteriores leyes se puede resumir en las siguientes notas:

---

<sup>31</sup> Artículo 48.4 Ley del Estatuto de Trabajadores de 2015

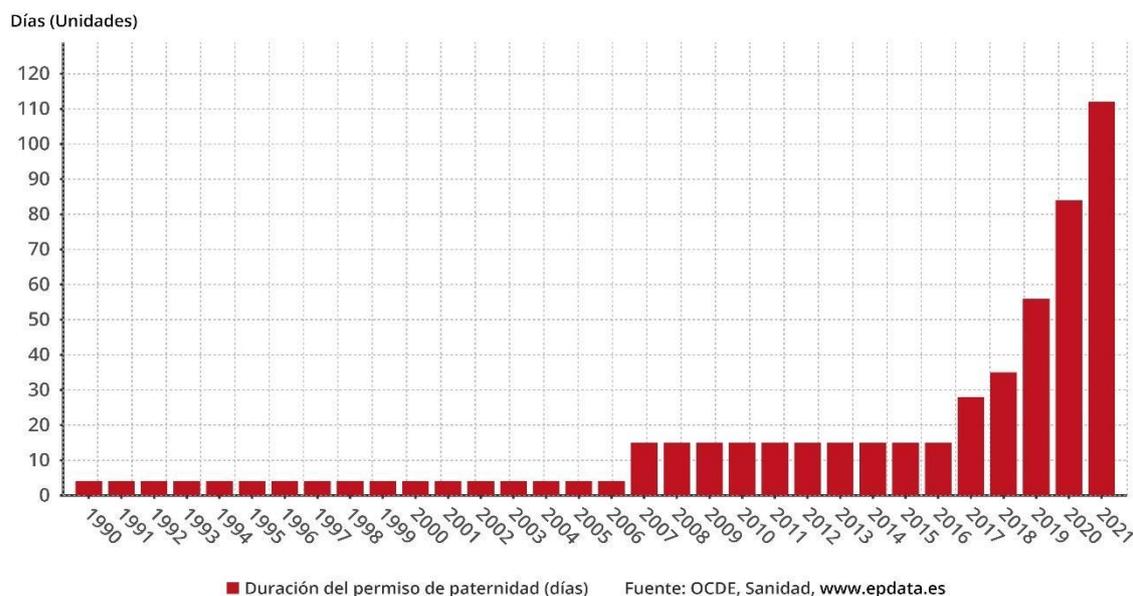
<sup>32</sup> Arochena, F. L., “Maternidad y conciliación en...”, *op.cit.*

<sup>33</sup> Artículo 178 Ley General de la Seguridad Social

<sup>34</sup> Artículo 53.4 Estatuto de Trabajadores de 2015.

- a) Transferibilidad: A partir de 2007 con la configuración del permiso de paternidad se recoge la exclusividad del permiso para el otro progenitor y su imposibilidad de transferirlo a la madre y esa cualidad se ha conservado hasta la actualidad.
- b) Obligatoriedad: Desde 2007, que se regula el permiso de paternidad por primera vez, hasta 2018 que se establece la última modificación, el permiso era voluntario. No obstante, el Real Decreto-ley 6/2019 introduce la obligatoriedad del permiso de las seis primeras semanas de su disfrute.
- c) Régimen de disfrute: Desde 2007 hasta 2018, el permiso se podía disfrutar en régimen de jornada completa o parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador. No obstante, este Real Decreto-ley 6/2019 introduce la obligatoriedad de régimen de jornada completa de este disfrute para las primeras seis semanas.
- d) Flexibilidad: Hasta 2017 el permiso se debía ejercer de manera ininterrumpida durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo. En 2018, con el aumento de cinco semanas, se establece que será ininterrumpido salvo la última semana del período total a que se tenga derecho, que, previo acuerdo entre empresario y trabajador, podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo. No obstante, este Real Decreto-ley 6/2019 introduce la obligatoriedad de régimen de jornada completa de este disfrute para las primeras seis semanas.
- e) Duración: En la gráfica que presentamos a continuación, se puede observar cómo el padre tenía derecho desde 1989 hasta 2007 a dos días de descanso. Posteriormente, desde 2007 cuando se regula por primera vez, la suspensión del contrato laboral por permiso de paternidad, hasta 2017, el permiso era de trece días. A partir de ese momento, la duración del permiso de paternidad aumenta anualmente, (2017 aumenta a cuatro semanas), (2018 aumenta a cinco semanas), (2019 aumenta ocho semanas), (2020 aumenta a doce semanas), hasta lograr su equiparación con el permiso de maternidad en 2021 con seis semanas obligatorias y, por lo tanto, alcanzar la buscada igualdad

### Así ha evolucionado la duración del permiso de paternidad en España



*Fuente: Agencia de datos de Europa Press.*

### 3. FUTURO DEL PERMISO DE PATERNIDAD

En el marco del acuerdo de coalición entre el PSOE y Unidas Podemos, el Gobierno actual está promoviendo una nueva regulación del permiso de paternidad. Asimismo, esta modificación ha sido pactada por el Gobierno con la Unión Europea para el primer semestre de 2023, como uno de los hitos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia<sup>35</sup>. Este nuevo régimen está incluido en el proyecto de Ley de Familias impulsado por el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 que ha sido aprobado por el Consejo de ministros el pasado 28 de marzo.

La iniciativa legislativa se fundamenta en cuatro pilares principales: la ampliación de la protección social a las familias y el apoyo a la crianza; la garantía del derecho a la conciliación; el pleno reconocimiento jurídico de los distintos tipos de familia y la protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes.

Entre otras cuestiones, esta ley pretende introducir una modificación del artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores. Este artículo actualmente recoge que la madre biológica puede

<sup>35</sup> El mencionado Plan señala que “es preciso reducir las barreras estructurales que lastran el acceso de las mujeres al mercado laboral en igualdad de condiciones, elevar la tasa de ocupación femenina, facilitar el empleo y el emprendimiento de mujeres en áreas urbanas y rurales, mejorar el sistema de cuidados, elevar el potencial educativo y, con ello, el crecimiento futuro al aprovechar el talento del 100% de la sociedad.”

anticipar el disfrute del permiso hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto y establece que se trata de un derecho individual sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor<sup>36</sup>. Prevé una modificación, para que el otro progenitor también pueda anticipar en diez días el comienzo del disfrute del permiso<sup>37</sup>.

Asimismo, la proyecto de Ley de Familias tiene como objetivo reconocer jurídicamente y proteger otros tipos de familias como la familia monoparental/monomarental. Como consecuencia, se modificaría el artículo 48.6 de Ley del Estatuto de Trabajadores de 2015 y se ampliaría de la duración del permiso por nacimiento y cuidado del menor de estas familias para equipararlo al que pueden disfrutar las familias constituidas por dos progenitores, terminando con la ambigua doctrina creada por la jurisprudencia que luego comentaremos.<sup>38</sup>

Por último, este proyecto aspira a introducir un nuevo apartado 48 bis, para reconocer un nuevo permiso (conocido como “parental”), que se contempla en la Directiva (UE) 2019/1158 en su artículo 5 y que ya recogen otros países de la Unión Europea. Se trataría de un permiso con una duración máxima de ocho semanas renumeradas<sup>39</sup> en cumplimiento del artículo 8 de esta Directiva, a disfrutar hasta que el menor alcance ocho años. El principal propósito de este permiso, sería seguir promoviendo medidas que permitan ejercer a las personas trabajadoras los derechos de conciliación y corresponsabilidad en el cuidado de menores y dependientes. Se podría disfrutar, ya de manera continua o intermitente, durante un período de más de un año y hasta que el hijo alcance los ocho años. A su vez, contaría con dos modalidades: suspensión total de la relación laboral o en régimen de trabajo a tiempo parcial. Por último, se introduciría en este permiso, la misma protección ante el despido que los permisos de nacimiento y cuidado del menor<sup>40</sup>.

## **CAPITULO II. MARCO LEGAL EN LA UNIÓN EUROPEA**

### **1. ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN DE LA UNIÓN EUROPEA**

La Unión Europea desde sus inicios ha abogado por la igualdad entre el hombre y la mujer. En este sentido, el artículo 2 del Tratado de la Unión Europea aparecen definidos los valores principales de respeto en los que se basa la Unión Europea, que deben ser comunes en todos los estados, y entre ellos, alude a la igualdad entre mujeres y hombres<sup>41</sup>.

Además de recoger este objetivo de igualdad en el Tratado de la Unión Europea, en el artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en adelante, la “Carta de los Derechos Fundamentales”) se contempla la necesidad de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado para garantizar esta igualdad en todos los

---

<sup>36</sup> Artículo 48.4, Ley del Estatuto de Trabajadores de 2015

<sup>37</sup> Disposición final tercera, seis, Anteproyecto ley de familias.

<sup>38</sup> Disposición final tercera, seis, Anteproyecto ley de familias.

<sup>39</sup> Artículo 8, Directiva (UE) 2019/1158.

<sup>40</sup> Artículo 48 bis, Anteproyecto Ley de Familias.

<sup>41</sup> Artículo 2, Tratado de la Unión Europea.

ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución<sup>42</sup>. Asimismo, en relación a estas medidas, en el artículo 33 de la Carta de los Derechos Fundamentales se establece que, con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional, toda persona tiene derecho a un permiso pagado por maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un hijo<sup>43</sup>.

El permiso de maternidad está regulado en la actualidad por la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (en adelante, la “Directiva 92/85”). En él se recoge que los Estados Miembros deberán asegurarse de que las trabajadoras gozan de un permiso voluntario de mínimo de catorce semanas<sup>44</sup> y un permiso obligatorio de mínimo dos semanas<sup>45</sup>.

No obstante, el permiso de paternidad no se reguló hasta el 20 de junio de 2019 por la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores (en adelante, la “Directiva (UE) 2019/1158”). En ella, se exponen los objetivos que los Estados Miembros deben alcanzar para fomentar un reparto más equitativo entre mujeres y hombres de las responsabilidades en el cuidado de familiares y evitar la discriminación y los estereotipos y las diferencias de género en materia laboral y familiar<sup>46</sup>.

En el artículo 4 de la Directiva (UE) 2019/1158 se establece que este permiso “*deberá disfrutarlo el trabajador con ocasión del nacimiento de su hijo*”<sup>47</sup> por un plazo de diez días laborales. Con este propósito, la Unión Europea ordena a los Estados Miembros adoptar las medidas necesarias para garantizarlo<sup>48</sup>. La norma también permite que los Estados Miembros determinen si el permiso de paternidad puede disfrutarse en parte antes o únicamente después del nacimiento del niño, y si se puede disfrutar con arreglo a fórmulas flexibles<sup>49</sup>. En definitiva, la Unión Europea otorga libertad a los países miembros para regular el disfrute de este permiso siempre que se reconozca con un mínimo de diez días laborales remunerados<sup>50</sup>. Los Estados Miembros tenían hasta el 2 de agosto de 2022 para transponer esta medida en las legislaciones nacionales.

En principio se trata de una norma ambiciosa, destinada a impulsar las políticas de conciliación y establecer los requisitos mínimos relacionados con el permiso de paternidad, el permiso

---

<sup>42</sup> Artículo 23, Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

<sup>43</sup> Artículo 33, Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

<sup>44</sup> Artículo 8.1, Directiva (UE) 92/85.

<sup>45</sup> Artículo 8.2, Directiva (UE) 92/85.

<sup>46</sup> Exposición de motivos, Directiva (UE) 2019/1158.

<sup>47</sup> Artículo 4.1, Directiva (UE) 2019/1158.

<sup>48</sup> *Id.*

<sup>49</sup> *Id.*

<sup>50</sup> Artículo 8.2, Directiva (UE) 2019/1158

parental y el permiso para cuidadores<sup>51</sup>. Sin embargo, no puede decirse que la Directiva (EU) 2019/1158 sea rupturista, ni en la forma ni en el fondo<sup>52</sup>.

En este sentido, alguna de las novedades que introduce esta Directiva, en relación con el permiso de paternidad, ya se habían incorporado a nuestro sistema con el Real Decreto-ley 6/2019, por lo que no supone grandes cambios normativos a corto plazo<sup>53</sup>. No obstante, se pueden contemplar algunas diferencias.

- a) Duración: la Directiva (EU) 2019/1158, establece una duración obligatoria de diez días laborales de permiso de paternidad<sup>54</sup> frente a catorce semanas de permiso de maternidad<sup>55</sup>. A este respecto, la norma sigue la tendencia común en los Estados Miembros, quienes mantienen una duración de licencia por maternidad y paternidad notablemente desigual, excepto en nuestro país, que como bien sabemos las equipara, estableciendo una duración obligatoria de seis semanas<sup>56</sup> para ambos casos.
- b) Permiso parental: en España no existe actualmente el permiso parental. En la Unión Europea el permiso parental se presenta en la Directiva (EU) 2019/1158 en el artículo 5.1, como un derecho individual, transferible y voluntario de cuatro meses, para ambos progenitores<sup>57</sup>. Nace con la finalidad de establecer un carácter igualitario en la titularidad y ejercicio de los derechos que facilitan la conciliación entre la vida familiar y laboral<sup>58</sup>. Este permiso debe disfrutarse antes de que el hijo alcance una determinada edad, como máximo ocho años<sup>59</sup>, por lo que el permiso parental se destina a labores de cuidado y crianza más allá del nacimiento<sup>60</sup>. No guarda por tanto relación con el permiso de paternidad, que debe disfrutarse con ocasión del nacimiento de su hijo, comprende únicamente diez días laborables y es exclusivo del padre<sup>61</sup>. En nuestro ordenamiento, se han identificado figuras que pueden entrar en el concepto de permiso parental como la excedencia por cuidado de hijos, el permiso por lactancia o la reducción de jornada por cuidado de hijos. Sin embargo, la Directiva 2019/1158 configura el permiso parental como un permiso de ausencia<sup>62</sup> y no como una forma de trabajo flexible. Sin embargo, como hemos mencionado con anterioridad, el proyecto de Ley de Familias, aspira a introducirlo en nuestro ordenamiento.

---

<sup>51</sup> Exposición de motivos, Directiva (UE) 2019/1158.

<sup>52</sup> Álvarez, M. J. L., “La adaptación de la directiva de conciliación de la vida familiar y profesional al ordenamiento español.” *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 2022, Vol. 7 Núm. 2.

<sup>53</sup> *Id.*

<sup>54</sup> Artículo 4.1, Directiva (UE) 2019/1158.

<sup>55</sup> *Id.*

<sup>56</sup> Artículo 48.4, Estatuto de Trabajadores de 2015.

<sup>57</sup> Artículo 5.1, Directiva (UE) 2019/1158.

<sup>58</sup> Gorelli Hernández, J., “Un análisis normativo de la evolución de las políticas de conciliación en la Unión Europea. De la maternidad a la corresponsabilidad”. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar De Estudios De Género*, 2022

<sup>59</sup> Artículo 5.1, Directiva (UE) 2019/1158.

<sup>60</sup> Álvarez, M. J. L., “La adaptación de la directiva de conciliación y...”, *op.cit.*

<sup>61</sup> Artículo 4.1, Directiva (UE) 2019/1158.

<sup>62</sup> *Id.*

- c) Adopción: la norma europea, hace únicamente referencia al nacimiento del hijo<sup>63</sup>, no se contemplan la adopción u otras situaciones similares como el acogimiento como si lo contempla la regulación española<sup>64</sup>. Ello puede deberse a que este permiso se configura en paralelo al permiso de maternidad, de la necesidad de atender al recién nacido<sup>65</sup>.
- d) Segundo progenitor: otra gran diferencia, respecto al permiso del padre recogido en el Real Decreto-ley 6/2019 es que la Directiva (EU) 2019/1158 hace referencia a un segundo progenitor equivalente<sup>66</sup>, para incluir a parejas de mujeres homosexuales (Pereiro, 2020). En nuestra regulación, no se contempla esta figura.<sup>67</sup>

A pesar de estas diferencias, tanto en la Directiva (EU) 2019/1158 como en el Real Decreto-ley 6/2019 se contempla este permiso de paternidad como un derecho individual, exclusivo, intransferible, remunerado y obligatorio del otro progenitor distinto de la madre.

En conclusión, el objetivo primordial de ambas legislaciones es la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. Las dos persiguen impulsar una mayor flexibilidad laboral que permita conciliar con la vida familiar y personal y enfocadas hacia políticas “father-friendly”. En definitiva, se trata de establecer medidas de conciliación que animen al disfrute paterno de las tareas familiares, para así lograr un mejor equilibrio entre el hombre y la mujer. Por último, se abandona la idea de medidas exclusivas a la mujer que, destinadas a favorecerla, en la práctica les perjudica y penaliza su desarrollo profesional<sup>68</sup>.

## 2. ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN DE LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA UNIÓN EUROPEA

En cumplimiento de esta Directiva (UE) 2019/1158, y en virtud de la autonomía que esta otorga a la hora de regular el permiso de paternidad en el ámbito nacional, únicamente marcando, como hemos visto, las posibles líneas de actuación y unos derechos mínimos a respetar. Cada uno de los países miembros de la UE ha ido estableciendo el régimen de permiso de paternidad que ha considerado más conveniente.

En la mayoría de los Estados Miembros de la Unión Europea, a diferencia de España que actualmente se denomina “permiso por nacimiento y cuidado del menor”, siguen utilizando el término “permiso de paternidad”. El patrón más común que se reitera en los países de la UE es

---

<sup>63</sup> Artículo 4.1, Directiva (UE) 2019/1158.

<sup>64</sup> Artículo 48.5, Ley del Estatuto de Trabajadores de 2015.

<sup>65</sup> Cabeza Pereiro, J., “La Directiva de conciliación de la vida familiar y laboral”, *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 2020, Vol. 7 Núm. 2.

<sup>66</sup> Artículo 3.1 a), Directiva (UE) 2019/1158.

<sup>67</sup> Artículo 48.4, Ley del Estatuto de Trabajadores de 2015. Op. cit.

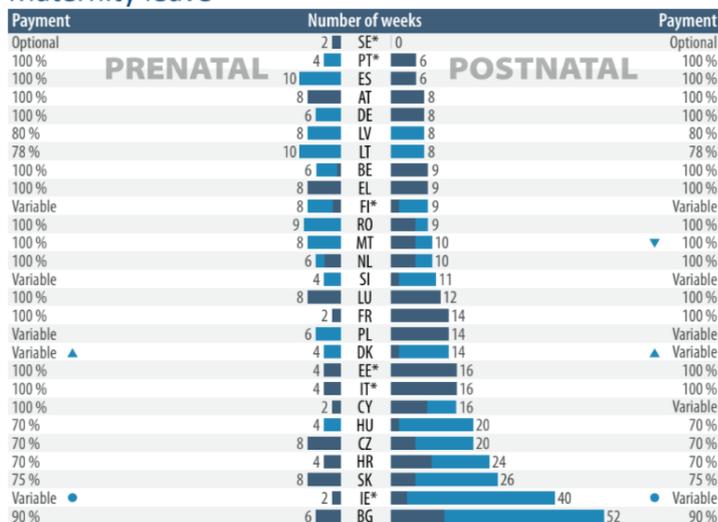
<sup>68</sup> Benito Benítez, M.A., “La protección de la maternidad y de la corresponsabilidad”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 2021.

el permiso no transferible, debido a que la posibilidad de transferir el permiso entre ambos progenitores, supone en la mayoría de los casos la selección del permiso por parte de la madre<sup>69</sup>.

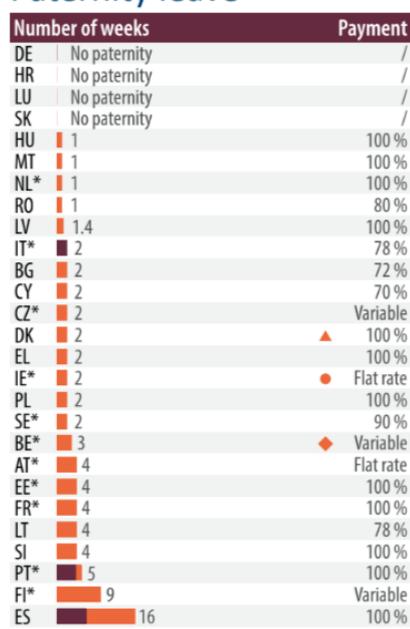
En algunos Estados Miembros, sobre todo del norte de Europa, se ha llegado a la conclusión que para resolver el conflicto entre el trabajo “productivo” generalmente remunerado y el trabajo “reproductivo” normalmente no remunerado, es necesario impulsar el rol del padre en la política de atención y cuidado a la infancia, y reconocerlo como derecho individualizado<sup>70</sup>.

En las siguientes tablas elaboradas por el Servicio de Estudios del Parlamento Europeo en marzo de 2022, aparece reflejada la situación actual de los permisos de maternidad y paternidad en los Estados Miembros de la UE. La mayoría de estos, establecen un periodo adicional de permiso parental, pero éste no se incluye en la tabla. Igualmente, las semanas obligatorias de ambos permisos aparecen representadas en color oscuro, mientras que las voluntarias aparecen en un color más claro. La heterogeneidad de las políticas de apoyo a las familias de los distintos Estados Miembros de la UE que vamos a observar en la tabla es fruto, en parte, del modelo de bienestar seguido en cada país<sup>71</sup>.

### Maternity leave



### Paternity leave



Fuente: Servicio de Estudios del Parlamento Europeo

<sup>69</sup> Llorent-Bedmar, V. y Cobano-Delgado Palma, V. C., “Una aproximación a la conciliación familiar y laboral en la Unión Europea”.XVI Congreso Nacional Educación Comparada Tenerife, 2018, pp. 353-360

<sup>70</sup> Navarro Esbrí, I. “Permiso por nacimiento y cuidado del menor: La incorporación de los hombres a los cuidados a través del permiso de paternidad. Regulación jurídica y su aplicación en la negociación colectiva de la comunidad valenciana.” Programa de Doctorado en Derecho Escuela de Doctorado de la Universitat Jaume I, 2020.

<sup>71</sup> Llorent-Bedmar, V. y Cobano-Delgado Palma, V. C., “Una aproximación a la conciliación familiar y...”, *op.cit.*

Podemos observar cómo España es uno de los tres únicos Estados Miembros que exige un disfrute obligatorio del permiso de paternidad, junto a Italia y Portugal; y el que más semanas de permiso (tanto voluntario como obligatorio) concede al otro progenitor. Sin embargo, en algunos casos, esto se debe a que hay otros países, como Suecia, en los que prima el permiso parental sobre el permiso de maternidad o de paternidad. Este sistema concede a cada progenitor un permiso parental retribuido de hasta doscientos cuarenta días<sup>72</sup>, que hace que no haya necesidad de permisos de paternidad obligatorios o que este no sea tan relevante. Asimismo, en las tablas aparece reflejado el porcentaje de remuneración de los permisos, en este caso, se puede apreciar como en la mayoría de los países, incluido en España, los permisos están renumerados al cien por cien de la base reguladora correspondiente.

A su vez, podemos observar cómo España es el país que más se acerca a la equiparación entre los permisos de paternidad y maternidad, mientras que los demás Estados Miembros siguen conservando duraciones diferentes de disfrute de ambos. Esta regulación divergente entre ambos permisos hace muy difícil alcanzar un equilibrio en la asunción de las responsabilidades entre los progenitores y, en consecuencia, impide avanzar en la lucha contra la discriminación laboral. Ante este escenario, la igualdad que establece el Real Decreto-Ley 6/2019 se presenta como una iniciativa significativamente más ambiciosa. Esta normativa adopta un enfoque progresista en la promoción de una transformación social que permita la efectiva implantación de la corresponsabilidad.<sup>73</sup>

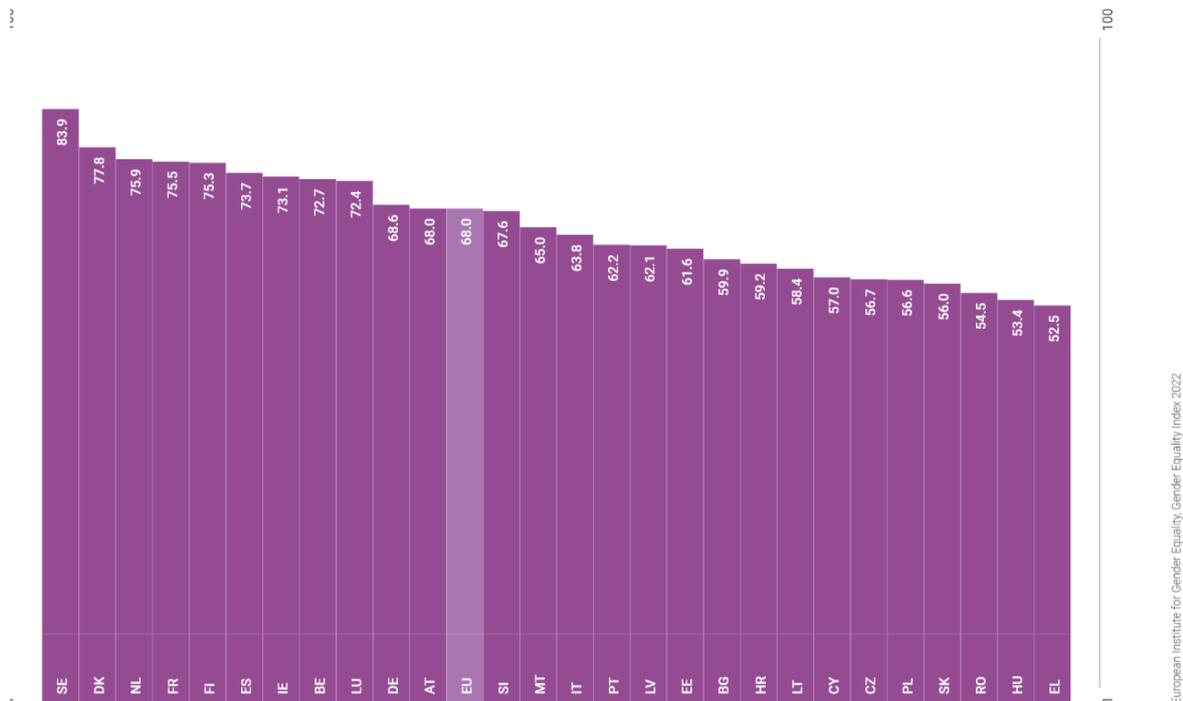
No obstante, hay que tomar en consideración que, en países de la Unión Europea, esta diferencia entre el permiso de paternidad y maternidad se ve compensada por el permiso parental y otras medidas de conciliación laboral y familiar que no aparece reflejadas en las tablas. Aunque muchos países como aparecen representado en las tablas, tienen grandes diferencias entre ambos permisos, esto cambia si se analiza el permiso parental, donde la igualdad del disfrute de estas medidas entre el hombre y la mujer es más notoria. Por ejemplo, en Suecia o Irlanda donde el permiso parental es de la misma duración para ambos<sup>74</sup>. Como resultado, a pesar de que España cuenta con la mayor equiparación entre el hombre y la mujer en permisos de paternidad y maternidad, como se muestra en el índice de igualdad de género a continuación, Suecia es el país más neutral en cuanto al género, esto quiere decir, que es el país de la UE, en el que menor discriminación o perjuicio basado en el género existe. España sin embargo se encuentra en la posición sexta de este índice<sup>75</sup>.

---

<sup>73</sup>Álvarez, M. J. L., “La adaptación de la directiva de conciliación y...”, *op.cit.*

<sup>74</sup> Servicio de Estudios del Parlamento Europeo, “Permisos de maternidad y paternidad en la UE”, 2022.

<sup>75</sup> *Id.*



*Fuente: Instituto europeo de igualdad de género*

### **CAPITULO III. CONFLICTOS LEGALES RELACIONADOS CON EL PERMISO DE PATERNIDAD**

Como hemos analizado en los anteriores apartados de este trabajo, el Real Decreto-ley 6/2019, con la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad, ha introducido en el ordenamiento jurídico español una medida novedosa y pionera en materia de conciliación familiar y laboral. Sin duda alguna, ha supuesto un gran avance en materia de igualdad entre el hombre y la mujer y nos ha acercado más a la consecución del objetivo final, la corresponsabilidad en el cuidado familiar. Sin embargo, como veremos a continuación, debido a la falta de rigor en la redacción de algunos de sus preceptos, la norma ha generado a su vez, cierta inseguridad jurídica en su interpretación y aplicación.

#### **1. SITUACIÓN MONOPARENTAL**

Uno de los mayores interrogantes que crea este permiso de paternidad, es qué ocurre con aquellas situaciones familiares en las existe una sola persona progenitora responsable del nacimiento y cuidado del menor, las conocidas como “familias monoparentales”.

Se trata de un colectivo creciente pero obviado por el Real Decreto-ley 6/2019, ya que esta norma se construye desde la concepción única de una familia clásica y biparental, sin mencionar a otros tipos de situaciones de crianza de hijos.

Como hemos señalado anteriormente, los permisos de paternidad y maternidad se configuran como permisos individuales, exclusivos e intransferibles<sup>76</sup>, por lo que familias biparentales pueden acceder hasta un total de treinta y dos semanas de disfrute, mientras que las ahora denominadas familias monoparentales, únicamente se les reconoce dieciséis<sup>77</sup>. Como consecuencia, el Real Decreto-ley 6/2019 que tenía como finalidad garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres genera, sin embargo, una desigualdad entre familias.

Si bien no existe actualmente regulación al respecto, sí encontramos jurisprudencia sobre este asunto. En este sentido, la Sentencia de Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León núm. 541/2022<sup>78</sup>, estimó un recurso de suplicación interpuesto por una madre y única progenitora de una familia monoparental contra Juzgado de lo Social nº 2 de Burgos por el cual no se le concedía el disfrute de la prestación por nacimiento y cuidado de su hija por un total de treinta y dos semanas.

En su fallo, el Tribunal concluyó que la recurrente tenía derecho a una prestación de veintiséis semanas, no treinta y dos, ya que son a las que como máximo hubiese tenido acceso una familia biparental. Argumentaba que tanto el permiso de paternidad y maternidad responden a la finalidad de cuidar la recuperación, seguridad y salud de la madre, así como proteger la relación especial entre la madre y su hijo durante el tiempo posterior al nacimiento, por lo que hay dos intereses en juego. Con la finalidad de proteger el interés del niño, la sentencia alude a la Convención de los Derechos del Niño de 20 de noviembre de 1989 y a normas internacionales que establecen que todas las medidas tienen que tener como consideración primordial el interés superior del menor.

Al no conceder esta prestación de treinta y dos semanas, el Tribunal defendía que se estaría dando un trato diferenciado en perjuicio del hijo de familia monoparental, que, teniendo las mismas necesidades que el nacido en la biparental, recibe un cuidado subsidiado objetivamente inferior en cuanto a su calidad y duración.<sup>79</sup>

El fallo se fundamenta, además, en el hecho de que, ante una situación que no está contemplada ni excluida por nuestra legislación, es necesario realizar un juicio de adecuación a los principios de protección de la familia y del menor (artículo 39 de la Constitución Española), no discriminación (artículo 14 de la Constitución Española) y el principio de igualdad (artículo 14 de la Constitución Española) los cuales deben guiar cualquier interpretación en esta materia<sup>80</sup>.

---

<sup>76</sup> Artículo 48.4, Ley del Estatuto de Trabajadores de 2015. Op. cit

<sup>77</sup> Ballester Pastor, I. “Las familias monoparentales tienen derecho a un permiso por nacimiento de 26 semanas: la construcción judicial que alcanza hasta donde el legislador no llega.” *Revista De Jurisprudencia Laboral*, 2022.

<sup>78</sup> Sentencia de Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León núm. 541/2022 21 de julio de 2022.

<sup>79</sup> *Id.*

<sup>80</sup> Ballester Pastor, I. “Las familias monoparentales tienen derecho a un permiso...”, *op.cit.*

Sin embargo, existen opiniones contrarias sobre esta situación. En este aspecto, el Tribunal Supremo en la Sentencia núm. 169/2023<sup>81</sup>, rechazó el pasado 2 de marzo que una familia monoparental pudiese sumar al permiso por nacimiento y cuidado del menor el tiempo de disfrute que le habría correspondido al otro progenitor. Como fundamento, el Tribunal Supremo estableció, entre otras cuestiones que, si bien es verdad que las familias monoparentales no tienen acceso a un doble permiso, existen a su vez familias biparentales que tampoco tiene acceso a la doble prestación, pues esta depende de requisitos que puede que ambos progenitores no posean<sup>82</sup>, por lo que las familias monoparentales no se encuentran en una situación de discriminación y desigualdad y los menores que nacen en ella tampoco.

Asimismo, el Tribunal Supremo añadió que no existían pactos, acuerdos o convenios suscritos por la Unión Europea o normas internacionales que obligasen a España a conceder esta doble prestación. Igualmente, defendió que la función de los jueces era la aplicación e interpretación de la norma, pero no la creación de derecho. La argumentación se basaba en que los jueces que otorgasen la ampliación de la prestación, estarían excediendo de sus funciones judiciales, ya que en éstas no incluye la modificación del régimen de beneficios de la Seguridad Social ni la reorganización de las causas de suspensión del contrato de trabajo<sup>83</sup>.

Como vemos, existe jurisprudencia divergente sobre las familias monoparentales. No obstante, en mi opinión, la argumentación del Tribunal Supremo es correcta. Los requisitos que establece la Ley de Seguridad Social en su artículo 178, sobre afiliación y periodos mínimos de cotización (a los que hemos hecho referencia en el apartado de regulación actual del permiso de paternidad) para recibir la prestación muchas veces hacen imposible que familias biparentales la reciban. Asimismo, como el Estatuto de los Trabajadores establece la simultaneidad y obligatoriedad del disfrute de las seis primeras semanas y las diez siguientes únicamente de manera voluntaria e interrumpida, en el caso de conceder a ambos progenitores la prestación, no existirá tanta diferencia en el disfrute de la prestación entre familias monoparentales y biparentales.

En conclusión, al no existir una regulación específica para este tipo de familias, el Real Decreto-ley 6/2019 genera una laguna legal que lleva a interpretaciones dispares del precepto e impide que exista consenso sobre el tema. Sin embargo, este problema interpretativo de la norma parece que va a llegar a su fin si se aprueba por el Parlamento el proyecto de Ley de Familias, ya que su objetivo es reconocer a las familias monoparentales en el marco normativo, ya que como recoge el Dictamen 6/2023 del Consejo de Estado sobre el proyecto de Ley de Familias, “*el incremento de hogares de un único progenitor o progenitora*” (en más del 80 por 100 de los casos, se trata de mujeres por lo que esta situación de necesidad de disfrutar de más tiempo para el cuidado de los hijos puede presentarse en muchas ocasiones)”. A su vez, aspira a otorgarles ampliaciones en los permisos de paternidad y maternidad, aunque se desconoce aún cómo sería el disfrute de la mismas.

---

<sup>81</sup> Sentencia del Tribunal Supremo núm. 169/2023, del 2 de marzo de 2023.

<sup>82</sup> Artículo 178.1 b), Ley General de la Seguridad Social.

<sup>83</sup> *Id.*

## 2. INCOMPATIBILIDAD CON LAS MEJORAS DE CONVENIO COLECTIVO

Otra de las grandes preguntas que plantea el permiso de paternidad tal y como es regulado actualmente en el artículo 48 del Estatuto de Trabajadores de 2015 es su compatibilidad con las posibles mejoras del permiso de paternidad que pudieran haberse pactado en un convenio colectivo anterior al Real Decreto-ley 6/2019.

En efecto, el Real Decreto-ley 6/2019, suprimió el permiso de nacimiento retribuido de dos días<sup>84</sup> pero no dijo nada acerca de los permisos de paternidad de convenios colectivos que mejoraban la regulación legal antes de la entrada en vigencia del actual permiso.

En relación a este supuesto, cabe mencionar la Sentencia núm. 98/2021 del Tribunal Supremo, que versa sobre un recurso de casación interpuesto por Unión General de Trabajadores (UGT), Confederación Sindical de CC.OO. de Euskadi y Confederación Sindical ELA contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco. En la sentencia dictada por este Tribunal, se desestimaba una demanda sobre conflicto colectivo presentada por el sindicato ELA. El sindicato solicitaba a una empleadora el reconocimiento a sus trabajadores del disfrute de tres días del permiso por paternidad que estaba previsto en el convenio colectivo de ámbito empresarial, formulado antes de la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019. El Tribunal Supremo decidió desestimar el recurso, razonando que la supresión del permiso retribuido de dos días por nacimiento y la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad hacían inaplicable el precepto previsto en el convenio colectivo.

En mi opinión, el Tribunal Supremo acierta cuando argumenta que, si es verdad que las mejoras de convenio colectivo al permiso de paternidad eran comunes cuando el permiso de paternidad y maternidad no se encontraban equiparados y solo existía el permiso de dos días<sup>85</sup>, ahora con la nueva regulación estas mejoras carecen de sentido<sup>86</sup>. En ese sentido, el Tribunal Supremo señaló que no era posible mejorar un derecho que ya no existía<sup>87</sup>. Asimismo, el Tribunal Supremo razonaba que el Real Decreto-ley 6/2019 contempla un permiso de dieciséis semanas, seis de las cuales deben disfrutarse justo después del parto. Como resultado, esta preceptiva inmediatez al momento posterior al parto, contemplada en la Ley, no era compatible con los días de descanso del convenio colectivo que, en este caso concreto, también estaban previstos para un disfrute inmediato. Por ende, era imposible articular su disfrute en el nuevo marco normativo<sup>88</sup>.

Sin embargo, al no haber regulación específica para estos casos, desde mi punto de vista, esto no puede significar que los permisos pactados en la negociación colectiva que persigan esta misma finalidad carezcan de validez automáticamente. En este sentido, debe tenerse en cuenta,

---

<sup>84</sup> Artículo 37.3 b), Estatuto de Trabajadores de 1995. Op. cit

<sup>85</sup> Artículo 37.3 b), Estatuto de Trabajadores de 1995. Op. Cit.

<sup>86</sup> Sentencia del Tribunal Supremo núm. 98/2021 del 27 de enero de 2021.

<sup>87</sup> Viqueira Pérez, C. “¿Subsisten las mejoras convencionales vinculadas al desaparecido permiso por nacimiento?” *Revista De Jurisprudencia Laboral*, 2021.

<sup>88</sup> *Id.*

la posibilidad de un convenio colectivo que contemple un permiso por nacimiento autónomo al permiso legal. Una medida de conciliación complementaria a la ya recogida por el marco normativo y no necesariamente ligado al permiso recogido en el Estatuto de Trabajadores de 2015<sup>89</sup>.

Asimismo, considero que podríamos aceptar que un permiso por nacimiento convencional no condicionado necesariamente a esa inmediatez en el disfrute no sería incompatible con el previsto en el Estatuto de los Trabajadores. En relación con esto, a pesar de carecer de esta inmediatez, este permiso podría seguir encuadrándose en el marco de los derechos del trabajador por el nacimiento de un hijo, ya que como bien sabemos, estos derechos no solo comprenden el momento del parto sino también, hasta los doce primeros meses de vida del recién nacido<sup>90</sup>.

En conclusión, en mi opinión, un permiso de paternidad convencional no restringido a esa inmediatez podría barajarse, dado que además tendría un impacto positivo en la armonización entre la vida familiar y laboral, la finalidad última de estos permisos. No obstante, una vez más, el Estatuto de los Trabajadores no cuenta con regulación específica al respecto generando inseguridad jurídica y existiendo por ello interpretaciones divergentes sobre el tema.

### 3. PROBLEMÁTICA CON LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS

Finalmente, otro punto en el que el Real Decreto-ley 6/2019 no ha sido preciso en su regulación es en la forma en que aborda la cuestión de los trabajadores por cuenta propia, también conocidos como trabajadores autónomos. Se trata de un colectivo creciente en nuestro país donde en 2022 existían 2.027.994 personas trabajadoras por cuenta propia afiliadas a los diferentes regímenes de la Seguridad Social, representando los varones el 63,8 % y las mujeres el 36,2 % del total<sup>91</sup>.

En cuanto a la regulación del permiso de paternidad para los trabajadores autónomos este aparece recogido en el artículo 4 de la Ley 20/2007, del 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo (en adelante, el “Estatuto del trabajo autónomo”). El Estatuto del trabajo autónomo contempla la misma duración, no transferibilidad y carácter inmediato que el permiso de paternidad de los trabajadores por cuenta ajena<sup>92</sup>.

Además, el autónomo cuenta con una bonificación del cien por cien de la cuota del régimen de Seguridad Social de autónomos que se calcula en base a la media de la cotización que el beneficiario haya realizado en los doce meses previos a la fecha en la que se acoja a esta medida. El tipo de cotización obligatorio que utilizan es correspondiente al régimen especial

---

<sup>89</sup> *Id.*

<sup>90</sup> Artículo 48, Ley Estatuto de Trabajadores 2015. Op. Cit.

<sup>91</sup> Ministerio de Trabajo y Economía Social “Trabajadoras y trabajadores autónomos, personas físicas, en alta en la Seguridad Social Resumen de resultados”, 2022.

<sup>92</sup> Artículo 4, Estatuto del trabajo autónomo.

de Seguridad Social que le corresponda según su actividad como autónomo<sup>93</sup>. En cuanto a las prestaciones económicas de la Seguridad Social, los trabajadores autónomos reciben un subsidio que equivale al cien por cien de su base reguladora y cuya cuantía diaria es el fruto de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas a este régimen especial durante los seis meses inmediatamente previos al del hecho causante entre ciento ochenta.<sup>94</sup>

El efecto de este régimen en la facilitación de la conciliación laboral y familiar del trabajador autónomo no es, sin embargo, significativo. Estas políticas de conciliación, durante su evolución normativa, han estado enfocadas principalmente a los trabajadores por cuenta ajena. Por el contrario, los trabajadores autónomos han sido relegados a un segundo plano como destinatarios de estas políticas, en parte debido a las características propias de desempeñar un trabajo de manera independiente y en otra, a la forma en que se han configurado estos derechos de conciliación, los cuales se centran en el derecho a ausentarse del trabajo<sup>95</sup>. Esto genera una gran complejidad a la hora de aplicar al trabajo autónomo las medidas laborales de conciliación, como el permiso de paternidad, debido a que estos instrumentos son en muchas ocasiones exclusivamente aplicables al trabajo subordinado<sup>96</sup>.

El Real Decreto-ley 6/2019, como mínimo, puede asegurar que el trabajador autónomo tenga derecho a cesar su actividad por un periodo igual al del trabajador por cuenta ajena en situaciones como la de paternidad, sin aparentemente coste alguno gracias a las bonificaciones de la Seguridad Social<sup>97</sup>. No obstante, acogerse a este permiso entraña complicaciones para muchos autónomos y terminan por no hacerlo. Según un estudio realizado en 2019 por la Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos (ATA), el 75% de los trabajadores autónomos no disfrutaban del permiso de paternidad. Esto se debe principalmente a la imposibilidad para muchos de paralizar durante tanto tiempo la actividad, no solo porque en la mayoría de las ocasiones por la naturaleza del trabajo que realiza su prestación tiene carácter personalísimo y es irremplazable, sino por la incapacidad económica de contratar un sustituto. En ese sentido, el 85,3% de las personas trabajadoras por cuenta propia no supera la base mínima de cotización<sup>98</sup>. Además, en el caso de que puedan contratar a trabajadores temporales durante ese periodo para sustituirles mientras disfrutaban del permiso, el Estado no otorga incentivos o ayudas a los autónomos para que puedan acogerse a él, a diferencia de las empresas que en estos casos gozan de un derecho de bonificación del cien por cien en las cuotas empresariales de la Seguridad Social por realizar “*contratos de interinidad con personas*

---

<sup>93</sup> Artículo 38, Estatuto del trabajo autónomo.

<sup>94</sup> Artículo 318 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

<sup>95</sup> Tello, N. R., & Constitucional, P. A. D. D. “Conciliación de la vida personal y laboral en el trabajo autónomo.” *Trabajo autónomo: regulación jurídica y perspectivas: régimen profesional, modalidades y Seguridad Social/Fco Javier Fernández Orrico (Director); M<sup>a</sup> Mercedes Sánchez Castillo, Rosario Carmona Paredes (Coordinadoras); Prólogo: Lorenzo Amor Acedo*, 2020, pp. 439-464.

<sup>96</sup> Collados Fernández, M. B., “Conciliación de la vida familiar y profesional del emprendedor en España.” *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2017, Vol. 5, Nº. 1

<sup>97</sup> Artículo 38, Estatuto del trabajo autónomo.

<sup>98</sup> Ministerio de Trabajo y Economía Social “Trabajadoras y trabajadores autónomos, ...”, *op.cit.*

*desempleadas para sustituir a trabajadores*” que disfruten del permiso por nacimiento y cuidado del menor<sup>99</sup>.

Por último, la falta de sanciones a los progenitores por no disfrutar del permiso, es un motivo adicional por el que no se acogen a él.

#### 4. PROBLEMÁTICA CON LAS EMPRESAS

Un colectivo que a menudo se ve perjudicado como consecuencia de la implementación de este tipo de permisos, son las empresas. Las pequeñas empresas, también conocidas como PYMES, no cuentan con la capacidad suficiente para poder soportar la ausencia de sus trabajadores durante tanto tiempo de manera ininterrumpida. Si bien, como mencionamos en la problemática de los trabajadores autónomos, el Real Decreto-ley 6/2019, cuenta con una serie de medidas, como la bonificación del cien por cien en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, cuando celebren contratos de interinidad con personas desempleadas para sustituir a trabajadores que toman estos permisos, estas ayudas resultan insuficientes.

Asimismo, como hemos estudiado, la Seguridad Social, es la encargada de otorgar a los trabajadores que van a ejercer el permiso de paternidad un subsidio correspondiente al cien por cien de la base reguladora correspondiente. No obstante, puede ocurrir que los trabajadores tengan un sueldo superior a la cuantía de cotización máxima y que las empresas bien por estar obligadas por convenio colectivo o por un acuerdo con sus trabajadores, deban pagarles la diferencia existente entre el subsidio de la Seguridad Social y el salario acordado, lo que supone un coste adicional a ellas.

Debido a los perjuicios que la ausencia de los trabajadores provoca a las empresas, no solo en el plano económico, sino también en el plano organizacional, provocando desajustes en la plantilla de trabajadores, organizaciones de empresas como CEOE han salido en protesta. Reclaman medidas de igualdad y de conciliación que no supongan la ausencia de los trabajadores durante tanto tiempo.

Estas organizaciones, abogan por la incorporación por parte del Estado de políticas que fomenten, una mayor infraestructura pública de servicios de atención a niños y la implantación de ayudas que favorezcan la conciliación, en vez de centrar la consecución del objetivo de igualdad y corresponsabilidad, únicamente con políticas de derechos de ausencia. Ya que estas políticas, resultan perjudicando a las empresas y por ende a los trabajadores de ellas, que también sufren las consecuencias económicas y organizacionales de la ausencia de trabajadores durante tanto tiempo.

---

<sup>99</sup> Artículo 1. Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.

”

## CAPITULO IV. COMPARACIÓN CON EL PERMISO DE MATERNIDAD

### 1. ASPECTOS COMUNES EN LOS PERMISOS POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD

Como bien dijimos al principio del trabajo, el permiso otorgado al padre se justifica en el cumplimiento de los deberes de cuidado del artículo 68 Código Civil. Por otro lado, en la madre este permiso se justifica la protección de su salud. La búsqueda del paralelismo entre maternidad y paternidad ha determinado la unificación de la licencia por maternidad y el permiso por paternidad en un nuevo permiso<sup>100</sup> denominado "Nacimiento y cuidado de menor" recogido en el el Real Decreto-ley 6/2019. Con la unificación de estas prestaciones, se reconoce de manera igualitaria el derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar de padres y madres, contribuyendo a una sociedad más justa.

Esta equiparación entre ambos progenitores, no solo se observa en la duración y carácter del permiso sino también en todo lo que el permiso implica. Es decir, en materia de prestaciones de la Seguridad Social, la situación es idéntica y ambos progenitores son beneficiarios<sup>101</sup> del subsidio por nacimiento nacimiento y cuidado de menor, equivalente al cien por ciento de la base reguladora correspondiente<sup>102</sup>. Asimismo, el período mínimo de cotización para recibir el subsidio<sup>103</sup> y la obligación de continuar cotizando por la Seguridad Social<sup>104</sup> es igual para ambos. Por último, cuentan con la misma protección ante el despido, es decir, la nulidad de la decisión extintiva durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por permiso de nacimiento.<sup>105</sup>

En conclusión, con la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, la legislación se asegura de que no persistan diferencias en ningún aspecto entre ambos géneros a la hora de disfrutar el permiso.

### 2. ASPECTOS DIFERENTES EN LOS PERMISOS POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD

#### 2.1 Diferencias en la regulación vigente

Considerando el esfuerzo del legislador en erradicar la discriminación en el disfrute del permiso de nacimiento y cuidado del menor, son escasas las diferencias que podemos percibir en la normativa entre los dos progenitores. No obstante, encontramos principalmente con dos que

---

<sup>100</sup> Arochena, F. L., "Maternidad y conciliación en...", *op.cit.*

<sup>101</sup> Artículo 178.1, Ley General de la Seguridad Social...

<sup>102</sup> Artículo 179.2, Ley General de la Seguridad Social.

<sup>103</sup> Artículo 178.1, Ley General de la Seguridad Social.

<sup>104</sup> Artículo 68, Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social.

<sup>105</sup> Artículo 53.4, Estatuto de Trabajadores de 2015.

vienen derivadas del hecho que la concesión del permiso a la madre como hemos dicho, se fundamenta en la protección de su salud.

En primer lugar, en cuanto al comienzo del disfrute del permiso, a diferencia del otro progenitor, la madre biológica puede anticipar el disfrute de su permiso de maternidad hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto<sup>106</sup>. Sin embargo, como hemos visto con el proyecto de Ley de Familias, esta situación puede cambiar, pues se pretende otorgar al otro progenitor también la posibilidad de adelantar el disfrute su permiso, aunque únicamente diez días antes de la fecha previsible del parto<sup>107</sup>.

Asimismo, encontramos divergencias en cuanto a la protección por despido. El artículo 55 de la Ley de Estatuto de Trabajadores de 2015 califica nulo el despido de las trabajadoras embarazadas desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión<sup>108</sup>. No obstante, para el otro progenitor la protección ante el despido comienza desde la fecha en la que se inicia el disfrute del permiso.

Sin embargo, esta situación puede cambiar, debido a la equiparación total de los permisos por nacimiento y cuidado del menor, entre el hombre y la mujer. Ahora mismo, los hombres cuentan con la misma probabilidad de ser despedidos injustamente por acogerse al permiso que la mujer, ya que para la empresa el coste del hombre y la mujer en cuanto al disfrute del descanso es el mismo. A modo de ilustración, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid el 7 de febrero de 2022, declaró nulo el despido disciplinario de un trabajador que había comunicado días antes cómo iba a disfrutar el permiso de paternidad tras el nacimiento de su hijo. El Tribunal argumentó que, debido al escaso periodo de tiempo entre la comunicación del disfrute y el despido, este tenía indicios discriminatorios<sup>109</sup>. Esto es un ejemplo, de que más a menudo, como consecuencia de la equiparación, los hombres se están viendo también perjudicados por acogerse a estos permisos. Por ello, en mi opinión se debería modificar la regulación de la protección recogida por el Estatuto de Trabajadores anticipando el comienzo de la protección del hombre ante el despido, al igual que ya se contempla para la mujer. Pues, hoy en día, desde que se comunica el embarazo al empleador, el riesgo de que se produzca un despido discriminatorio es igual para el hombre y la mujer.

## **2.2 Diferencias en la práctica**

No obstante, aunque en la regulación vigente, salvo en el inicio del disfrute del permiso y, por tanto, el inicio de la protección ante el despido, el legislador se ha asegurado de que ambos permisos se encuentren equiparados en su totalidad, siguen persistiendo diferencias implícitas entre el hombre y la mujer en el mercado laboral. Estas diferencias, nos lleva a pensar que el objetivo del Real Decreto-ley 6/2019 de igualdad, no se ha logrado alcanzar en su totalidad.

---

<sup>106</sup> Artículo 48.4, Estatuto de Trabajadores de 2015.

<sup>107</sup> Proyecto de Ley de Familias.

<sup>108</sup> Artículo 53.4, Estatuto de Trabajadores de 2015.

<sup>109</sup> Sentencia núm. 74/2022 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 5ª, de 7 Feb.

La principal diferencia que encontramos es en el número de excedencias dadas de alta por la Seguridad Social. A pesar de que ambos progenitores gozan del mismo periodo de disfrute de la prestación según estudios de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, el 70,2% de las excedencias dadas de alta en 2022 correspondieron a mujeres y únicamente el 29,8% de las excedencias correspondieron a varones<sup>110</sup>. Demostrando que existe un claro sesgo de género. A pesar de que el Real Decreto-ley modifica el artículo 46.8 del Estatuto de los Trabajadores estableciendo la reserva del puesto de trabajo hasta los dieciocho meses si son los dos progenitores los que se acogen a sus respectivos permisos, es muy cuestionable que el reparto de excedencias se produzca por un incremento en la duración de la reserva del puesto de trabajo, ya que se atiende más a unas cuestiones económicas, estructura y organización familiar.

Otra diferencia que encontramos entre el hombre y la mujer es en las razones por las que trabajan a tiempo parcial. Como principales motivos, según un estudio del Instituto Nacional de Estadística en 2021 las mujeres que ejercen su trabajo a tiempo parcial justificaban la decisión un 51.7% de ellas en no poder encontrar trabajo de jornada completa y el 16,2% en el cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores. Sin embargo, los hombres, justificaban que ejercían su trabajo a tiempo parcial un 58,6% por no poder encontrar trabajo de jornada completa y 13% para seguir cursos de enseñanza o formación<sup>111</sup>. Como resultado el trabajo a tiempo parcial tiene el peligroso resultado de ser o bien un instrumento para la conciliación o una forma nueva de fomentar la integración parcial de la mujer en el mercado de trabajo<sup>112</sup>.

Estas estadísticas nos hacen pensar si la prestación por maternidad y paternidad son insuficientes en cuanto a duración, lo que lleva a la mujer a pedir excedencias o reducir su jornada laboral o si por el otro lado, el problema radica en que el hombre no asume las responsabilidades familiares en la misma medida que la mujer. Lo que lleva a estas a tomar estas decisiones en su carrera profesional.

Independientemente de la razón, lo que resulta patente es que las mujeres son las principales usuarias de estas medidas. Por consiguiente, estas medidas no solo han fracasado en promover la igualdad de género en el ámbito laboral, sino que han generado una nueva desigualdad que se basa en la existencia de dos tipos de empleo: el de tiempo completo, mayoritariamente ocupado por hombres y algunas mujeres, y el de tiempo parcial, que es predominantemente femenino<sup>113</sup>.

---

<sup>110</sup>Ministerio de inclusión, Seguridad Social y migraciones “Estadísticas de la Seguridad Social”, 2022.

<sup>111</sup>Instituto Nacional de Estadística “Razones del trabajo a tiempo parcial según grupos de edad. Trabajo a tiempo parcial según tipo de hogar” 2022.

<sup>113</sup> Navarro Esbrí, I. “Permiso por nacimiento y cuidado del menor...”, *op.cit.*

## CONCLUSIÓN

El nuevo permiso de paternidad implementado por el Real Decreto-ley 6/2019 tiene como finalidad última conseguir la igualdad y la corresponsabilidad entre el hombre y la mujer.

Podemos afirmar que el Real Decreto-ley 6/2019, ha contribuido a mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral y ha servido en gran parte para reducir las diferencias entre el hombre y la mujer en el mundo laboral. Sin embargo, no podemos decir esta norma haya logrado la igualdad y la corresponsabilidad para la que fue creada. Como resultado, hemos podido observar cómo presenta muchas imprecisiones en su redacción y genera dudas en su aplicación práctica, que han tenido que ser resueltas con jurisprudencia muchas veces contradictoria.

El objetivo principal de mi trabajo era analizar los problemas jurídicos que presentaba el permiso de paternidad en España, estudiando la legislación vigente, la doctrina jurisprudencial y la opinión de expertos en la materia. Por ello, me gustaría terminar este trabajo exponiendo las conclusiones a las que he llegado y algunas soluciones que considero se podrían implementar y podrían solucionar los problemas presentes y ayudar a la consecución del objetivo principal del permiso de paternidad.

- (i) Eliminar parcialmente la simultaneidad en el disfrute

A pesar de que ambos permisos (paternidad y maternidad) en la actualidad se encuentran unificados en un único permiso “nacimiento y cuidado del menor” y su equiparación en la legislación es casi completa, como hemos analizado anteriormente, la existencia de ambos queda justificada por diferentes motivos, por lo que en mi opinión podrían tratarse de manera diferencial y aun así conseguir el objetivo final de igualdad.

En primer lugar, en cuanto a la duración de seis semanas inmediatas e ininterrumpidas queda justificada en el permiso de maternidad, para asegurar la salud de la madre que acaba de dar a luz. Por otro lado, esa rigidez en el disfrute no queda justificada en mi opinión en el permiso de paternidad. Estoy de acuerdo con la idea de que el otro progenitor necesita unos días de descanso después del nacimiento del hijo para cuidar de la madre y del recién nacido. Sin embargo, mi principal crítica del trabajo es que no creo que sea necesaria que su duración se extienda a seis semanas ininterrumpidas seguidas después del parto de manera simultánea al permiso de la madre.

En mi opinión, la simultaneidad en el disfrute, en vez de ayudar a la corresponsabilidad en el cuidado del recién nacido, la dificulta. Pues el cuidado simultáneo, en muchas ocasiones conlleva a un papel secundario del hombre en el cuidado del menor, no involucrándose en el de igual manera que la madre y no lográndose la corresponsabilidad efectiva. Como vimos en el apartado de diferencias en la práctica, a pesar de que el Real Decreto-ley 6/2019 recoge igualdad en el disfrute del permiso para ambos progenitores, las mujeres siguen siendo las primeras a la hora de cogerse excedencias (70,2 % mujeres frente 29,8% hombres) o fórmulas de trabajo parcial. Siendo esto un claro indicativo de que la configuración actual de los

permisos no está funcionando, pues después de ese obligado periodo de “corresponsabilidad”, es la madre quien acaba asumiendo el cuidado.

En línea con esta idea, la Plataforma por los Permisos Iguales e Intransferibles por Nacimiento y Adopción, también conocida como PpiiNA, ha denunciado en numerosas ocasiones, que la existencia de esta simultaneidad de seis semanas es una “trampa” del Real Decreto Ley 06/2019, que impiden que exista la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos por el otro progenitor<sup>114</sup>.

Su Co-portavoz, María Pazos Morán, señaló en varias ocasiones que existía una importancia primordial de establecer una corresponsabilidad desde el momento del nacimiento ya que, aún existen otras medidas que pueden ayudar a la igualdad, los permisos de nacimiento “determinan los roles que se asumirán en la pareja desde el nacimiento”. Es decir, si existirá un cuidador único y un sustentador principal o si por el contrario se logrará un reparto efectivo de las tareas. “Si no se arregla de base, otro tipo de medidas no servirán para remediar la desigualdad salarial y la precariedad extrema”.

Para lograr esta corresponsabilidad efectiva, PpiiNA propone una solución que me parece interesante mencionar. Consiste, por un lado, en mantener la obligatoriedad del disfrute de seis semanas para ambos progenitores. Sin embargo, por otro lado, reducir la simultaneidad de seis semanas a dos semanas, y permitir que el resto del permiso por nacimiento del hijo, es decir catorce semanas, (tanto las cuatro obligatorias como las diez voluntarias) se disfrute de acuerdo a las necesidades de ambos progenitores y del hijo.

Sin embargo, aunque me parece una buena medida para fomentar la corresponsabilidad, propongo ir un paso más. Manteniendo la idea de PpiiNA de reducir la simultaneidad del disfrute del permiso en dos semanas, a diferencia de lo que recoge esta asociación, sugiero que las cuatro semanas restantes de permiso obligatorio, se mantengan de manera ininterrumpida después del parto, únicamente para la madre. Como hemos mencionado, la madre si necesita una duración más larga del permiso, no únicamente para cuidar del recién nacido, sino también para recuperarse ella.

Al estudiar el marco legal de la Unión Europea, y analizando la Directiva (UE) 92/85 y las regulaciones de otros Estados Miembros, estos establecen una clara diferencia entre el permiso paternidad y maternidad, otorgando a la madre por motivos de salud una mayor duración en el disfrute del permiso después del parto. Como vimos en el índice de igualdad de género muchos de estos países, a pesar de estas diferencias, consiguen tener mayor igualdad que nosotros, por lo que, si aplicásemos una duración desigual del permiso de maternidad, no tendría necesariamente provocar una desigualdad en la práctica.

Sin embargo, considero que el fracaso del permiso no radica en la obligatoriedad del disfrute de seis semanas de permiso también para el otro progenitor, por lo que si se podrían mantener.

---

<sup>114</sup> PpiiNA. “Las trampas de la ley” 2022.

Sin embargo, lo que no se puede permitir, es que las cuatro semanas restantes, se ejerzan en simultaneidad con la madre, pues si se permite esta posibilidad, el otro progenitor no va a ejercer estos cuidados en solitario. A modo ejemplo, PpiiNA, recoge el 89% de los progenitores distintos de la madre se cogieron el permiso inmediatamente e ininterrumpidamente después del nacimiento, de manera simultánea con la madre. Solo uno de cada diez, distribuyo esas dieciséis semanas para criar en solitario<sup>115</sup>.

En resumen, propongo lo siguiente:

- Permiso de maternidad: seis semanas obligatorias, ininterrumpidas e inmediatas después del parto.
- Permiso para el otro progenitor: dos semanas obligatorias, ininterrumpidas e inmediatas después del parto y cuatro semanas obligatorias, ininterrumpidas, una vez la madre haya finalizado el disfrute de su permiso.

Creo ciertamente que ayudaría a impulsar el disfrute individual del permiso del otro progenitor sin el apoyo de la madre y este asumiría un papel principal en el cuidado del menor.

En el caso de adopción y acogimiento, esta nueva reforma también les sería aplicable. Ambos progenitores se encargarían del cuidado del menor de manera simultánea durante dos semanas para luego organizarse para el cuidado del hijo.

(i) Prioridad al permiso parental

Después de analizar los modelos de conciliación familiar y laboral de otros países de la Unión Europea y viendo que en países como Suecia que presentan la mayor tasa de igualdad entre el hombre y la mujer, este es el permiso que prima. En mi opinión, se tendría que aprobar el permiso parental y que fuese el permiso que primase frente al de nacimiento por hijo. Como hemos mencionado, el proyecto de Ley de Familias tiene previsto incluir este nuevo permiso a nuestra legislación vigente. Otorgar a cada progenitor unos días (unos obligatorios y otros voluntarios) renumerados a poder usar hasta que el hijo alcance los ocho años<sup>116</sup>. Pienso que, en el permiso paternal, viendo las consecuencias positivas en otros países, reside la solución a los problemas de igualdad y conciliación.

Por ello, siguiendo la idea de reforma del Real Decreto-ley 6/2019, con las diez semanas restantes de permiso a disfrutar de manera voluntaria que recoge el artículo 48.5, las transformaría en fórmulas de permiso parental, a disfrutar hasta que el menor cumpla ocho años.

En general, el permiso de crianza es un derecho que ambos padres pueden compartir o transferirse entre sí, aunque algunos países han establecido cuotas intransferibles para ambos.

---

<sup>115</sup> PpiiNA. "Las trampas de la ley...", *op.cit.*

<sup>116</sup> Artículo 5.1, Directiva (UE) 2019/1158.

Al igual que Isabel Navarro Esbrí, en “Permiso por nacimiento y cuidado del menor: La incorporación de los hombres a los cuidados a través del permiso de paternidad” opino que este cambio legal importante se caracteriza por reconocer los derechos de conciliación de manera neutra e indiferenciada, como facultades individuales de los trabajadores, independientemente de su género. Esto implica la adopción de un modelo de familia con dos fuentes de ingresos, procedentes del trabajo remunerado tanto del hombre como de la mujer, que es más acorde con la realidad familiar actual.

En conclusión, para fomentar la igualdad y la corresponsabilidad a la que aspira la sociedad, no es suficiente con que las mujeres trabajen, sino que es crucial que los hombres asuman la responsabilidad de la crianza. Esto es esencial para el desarrollo de un sistema justo que no solo obligue a las mujeres a conciliar su trabajo y su vida familiar, sino que también proteja a los hombres y promueva la igualdad de género en el cuidado de los hijos.<sup>117</sup>

(ii) Más ayudas de conciliación y menos derechos de ausencia

Como hemos visto, los derechos de ausencia muchas veces afectan tanto a los empleados como a las empresas. Por un lado, afectan a las empresas en el sentido, que como hemos mencionado con anterioridad, existen pequeñas empresas que no pueden permitirse la ausencia de un trabajador durante tanto tiempo de manera seguida. Por otro lado, al igualar la duración del permiso de paternidad al de maternidad, en vez de ayudar a la madre, se perjudica por partida doble. La ausencia en el trabajo durante tanto tiempo puede perjudicarle en su carrera profesional a ambos y repercute en menos ingresos para el cuidado del hijo. Como bien sabemos, la solución no radica en de buscar medidas para que las mujeres puedan trabajar sino de repartir tareas y responsabilidades para que hombres y mujeres disfruten y ejerzan los mismos derechos y las mismas responsabilidades.<sup>118</sup>

Por ello, sugiero que se adopten más ayudas como fomentar las guarderías públicas, posibilidad de teletrabajo o la opción de reducir la jornada de manera temporal y únicamente durante determinados meses del año.

(iii) Posibilidad de mejoras por convenio colectivo o contrato individual

Como hemos visto, la regulación actual no se pronuncia de manera clara, acerca de las mejoras que pueda ofrecer el convenio colectivo al permiso de nacimiento y cuidado del menor. Si bien queda claro, como vimos en la problemática con las mejoras de convenio colectivo, que no son compatibles las mejoras del convenio colectivo que exijan un disfrute inmediato con el permiso, opino que sí que caben estas mejoras sin este carácter de inmediatez.

---

<sup>117</sup> Navarro Esbrí, I. “Permiso por nacimiento y cuidado del menor...”, *op.cit.*

<sup>118</sup> *Id.*

(iv) Incentivos para los autónomos

Opino que para solucionar la problemática con los autónomos e incentivar su disfrute del permiso, se debería reconocer al igual que como hemos visto, se hace para las empresas, una bonificación del cien por cien de la cuota de los trabajadores interinos que contraten para sustituirles mientras disfruta del permiso de paternidad.

Estas bonificaciones aparecen recogidas en el artículo 1 del Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.

Si bien, como hemos dicho en apartados anteriores, los autónomos no tienen tendencia a contratar trabajadores para que les sustituya. Opino, que esta ayuda por parte del estado, incentivaría a los autónomos contratarían a trabajadores para su sustitución, sin aparente coste alguno en el ámbito de la Seguridad Social.

(v) Ayudas a las familias monoparentales

Como aparece recogido en el Dictamen 6/2023 del Consejo de Estado sobre el proyecto de Ley de Familias, el aumento de los hogares que tienen a un solo padre o madre (en más del 80% de los casos, mujeres) ha acentuado la urgencia de responder a la creciente demanda de cuidados. En mi opinión, aunque sí que son necesarias políticas de conciliación y corresponsabilidad, no en la modalidad de ampliación de duración del permiso, ya que como mencioné en el apartado de mono parentalidad, no sería razonable igualarlo al permiso de maternidad y paternidad. Como dije, muchas veces, ni si quiera ambos progenitores consiguen este disfrute completo del permiso

Si embargo, sí que considero que este tipo de familias merecen una consideración especial, que podría ser bien en materia de prestación económica o bien en otro tipo de ayudas en la educación o el cuidado.

## **BIBLIOGRAFÍA**

### **Legislación nacional**

- Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. (BOE 14 de marzo de 1980).
- 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 29 de marzo de 1995).
- Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social. (BOE 25 de enero 1996).
- Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento. (BOE 5 de septiembre de 1998).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (BOE 23 de marzo de 2007).
- Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. (BOE 12 de julio 2007).
- 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 7 de octubre de 2009).
- 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. (BOE 31 de octubre de 2015).
- 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 13 de noviembre de 2015).
- Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016. (BOE 1 de enero de 2016).
- Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018. (BOE 04 de julio de 2018).
- 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 07 de marzo de 2019).

### **Legislación comunitaria**

- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. (DOCE 28 de noviembre de 1992).
- Tratado de la Unión Europea y Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Versiones consolidadas. (DOUE 30 de marzo de 2010).
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. (DOUE 30 de marzo de 2010).
- Directiva (UE) 2019/1158 Del Parlamento Europeo y del Consejo, 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. (DOUE 20 de junio de 2019).

### **Jurisprudencia nacional**

- Recurso de inconstitucionalidad núm. 2206-2019, contra el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. [versión electrónica-BOE. Ref. BOE-A-2019-7143].
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 5ª, de, núm. 74/2022 7 febrero 2022[versión electrónica- base de datos CENDOJ - ECLI:ES:TS:2022:74].
- Sentencia del Tribunal Supremo. Sala Cuarta núm. 169/2023, del 2 de marzo de 2023. [versión electrónica- BOE núm. 82 de 06 de Abril de 2023].
- Sentencia de Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León núm. 541/2022, 21 de julio de 2022[versión electrónica- base de datos CENDOJ. Ref. ECLI:ES:TSJCL:2022:3242].

### **Obras doctrinales**

- Álvarez, M. J. L., “La adaptación de la directiva de conciliación de la vida familiar y profesional al ordenamiento español.” *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 2022, Vol. 7 Núm. 2.  
<https://e-revistas.uc3m.es/index.php/FEMERIS/article/view/6943/5418>

- Arochena, F. L., “Maternidad y conciliación en el trabajo por cuenta ajena tras el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo: una primera aproximación.” *Revista Derecho social y empresa*, 2019.  
[https://www.revistaderechosocialyempresa.com/files/ugd/052395\\_091d652fe3b54d1c92cabc3b15a30548.pdf](https://www.revistaderechosocialyempresa.com/files/ugd/052395_091d652fe3b54d1c92cabc3b15a30548.pdf)
- Benito Benítez, M.A., “La protección de la maternidad y de la corresponsabilidad”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 2021.  
<https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/568418>
- Cabeza Pereiro, J., “La Directiva de conciliación de la vida familiar y laboral”, *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 2020, Vol. 7 Núm. 2.  
<https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Revistas/ANALITICAS/DEA0335.pdf>
- Collados Fernández, M. B., “Conciliación de la vida familiar y profesional del emprendedor en España.” *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2017, Vol. 5, Nº. 1  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5987920>
- Gorelli Hernández, J., “Un análisis normativo de la evolución de las políticas de conciliación en la Unión Europea. De la maternidad a la corresponsabilidad”. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar De Estudios De Género*, 2022. <https://doi.org/10.20318/femeris.2022.6941>
- Llorent-Bedmar, V. y Cobano-Delgado Palma, V. C., “Una aproximación a la conciliación familiar y laboral en la Unión Europea”. *XVI Congreso Nacional Educación Comparada Tenerife*, 2018, pp. 353-360  
<file:///C:/Users/anama/Downloads/XVI%20Congreso%20Nacional%20Educacio%CC%81n%20Comparada%20Tenerife.pdf>
- Navarro Esbrí, I. “Permiso por nacimiento y cuidado del menor: La incorporación de los hombres a los cuidados a través del permiso de paternidad. Regulación jurídica y su aplicación en la negociación colectiva de la comunidad valenciana.” *Programa de Doctorado en Derecho Escuela de Doctorado de la Universitat Jaume I*, 2020.  
[https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/669926/2020\\_Tesis\\_Esbri%20Navarro\\_I\\_sabel.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/669926/2020_Tesis_Esbri%20Navarro_I_sabel.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Tello, N. R., & Constitucional, P. A. D. D. “Conciliación de la vida personal y laboral en el trabajo autónomo.” *Trabajo autónomo: regulación jurídica y perspectivas: régimen profesional, modalidades y Seguridad Social/Fco Javier Fernández Orrico*

(Director); M<sup>a</sup> Mercedes Sánchez Castillo, Rosario Carmona Paredes (Coordinadoras); Prólogo: Lorenzo Amor Acedo, 2020, pp. 439-464.  
<https://congresotrabaunomo.umh.es/files/2019/05/RECHE-TELLO-NURIA.pdf>

### Datos estadísticos:

- Servicio de Estudios del Parlamento Europeo, “Permisos de maternidad y paternidad en la UE”, 2022.  
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2022/698892/EPRS\\_ATA\(2022\)698892\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2022/698892/EPRS_ATA(2022)698892_EN.pdf)
- Ministerio de Trabajo y Economía Social “Trabajadoras y trabajadores autónomos, personas físicas, en alta en la Seguridad Social Resumen de resultados”, 2022.  
[https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec\\_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/2022/3TRIMESTRE/Resumen\\_de\\_resultados\\_3\\_trim\\_2022-.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/autonomos/estadistica/2022/3TRIMESTRE/Resumen_de_resultados_3_trim_2022-.pdf)
- Ministerio de inclusión, Seguridad Social y migraciones “Estadísticas de la Seguridad Social”, 2022.  
<https://revista.seg-social.es/-/20230127-prestaciones-nacimiento#:~:text=La%20Seguridad%20Social%20tramit%C3%B3%20473.720%20prestaciones%20por%20nacimiento%20y%20cuidado,segundo%20progenitor%2C%20normalmente%20el%20padre.>
- Instituto Nacional de Estadística “Razones del trabajo a tiempo parcial según grupos de edad. Trabajo a tiempo parcial según tipo de hogar” 2022.  
[https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925461773&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios/PYSLayout](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925461773&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios/PYSLayout)

### Artículos de revista:

- PPiiNA. “Las trampas de la ley” (2023) - PPiiNA.  
<https://www.ppiina.org/las-trampas-de-la-ley/>
- Ballester Pastor, I. “Las familias monoparentales tienen derecho a un permiso por nacimiento de 26 semanas: la construcción judicial que alcanza hasta donde el legislador no llega.” *Revista De Jurisprudencia Laboral*, 2022.  
[https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/anuarios\\_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2022-00000002047](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2022-00000002047)

- Viqueira Pérez, C. “¿Subsisten las mejoras convencionales vinculadas al desaparecido permiso por nacimiento?” *Revista De Jurisprudencia Laboral*, 2021.  
[https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/anuarios\\_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2021-00000001238](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2021-00000001238)