

Madrid, 19 de noviembre de 2024

# PERMISO POR NACIMIENTO PARA FAMILIAS MONOPARENTALES

Las familias monoparentales pueden extender su permiso por nacimiento en el tiempo que le habría correspondido al otro progenitor o progenitora, en caso de existir

Recientemente, el Pleno del Tribunal Constitucional ha estimado la cuestión de inconstitucionalidad promovida por la Sala de los Social de Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, declarando inconstitucionales los arts. 48.4 Estatuto de los Trabajadores (ET) y 177 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), referentes a los permisos y prestaciones por nacimiento de hija o hijo, al suponer **un trato discriminatorio hacia el menor perteneciente a una familia monoparental, ya que implican que recibirá un tiempo de cuidado inferior que el nacido o nacida en una familia biparental**, a pesar de que tiene idénticas necesidades.

La inconstitucionalidad de los preceptos se refiere a que no se prevé en la normativa de aplicación un régimen específico para el disfrute de los permisos por nacimiento y cuidado de menor, así como la percepción de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social, en el seno de una familia monoparental.

Eso supone que, **en el caso en el que existiese un único progenitor o progenitora**, la suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto, así como la correspondiente prestación económica de la seguridad social, se le reconoce únicamente por 16 semanas, de las cuales son obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, sin tener en cuenta **el impacto que tiene en los niños y niñas nacidos en familias monoparentales con respecto a las familias biparentales, ya que el tiempo de cuidados al que tienen derecho es diferente en uno y otro supuesto en 10 semanas**.

Con base a ello, la sentencia establece que, aunque se mantenga la vigencia de los preceptos, **sin perjuicio de que se deban introducir las modificaciones legislativas oportunas para reparar la vulneración de la igualdad entre menores nacidos en el seno de una familia monoparental y biparental, en las familias monoparentales el permiso a que hacen referencia los arts. 48.4 ET y 177 Ley General de la Seguridad Social (LGSS) ha de ser interpretado en el sentido de adicionarse al permiso para la madre biológica (16 semanas), el previsto para progenitor o progenitora distinto (10 semanas, al excluirse las 6 primeras, que necesariamente deben disfrutarse de forma ininterrumpida e inmediatamente posterior al parto)**.

En España, según datos oficiales, existen cerca de **dos millones de familias monoparentales**<sup>1</sup> que mayoritariamente están encabezadas por mujeres solas que crían a sus hijos o hijas, y que se enfrentan a mayores complicaciones en la conciliación entre la vida laboral y los cuidados: *la existencia de una única persona dedicada al cuidado hace más compleja la conciliación del tiempo de trabajo y de cuidados*.

Por tanto, **desde CCOO** destacamos la importancia que tiene esta sentencia y, además, consideramos necesario que la legislación española avance para resolver los problemas específicos de este tipo de familias y hogares, en los que **se producía una discriminación indirecta por razón de sexo, ya que el impacto negativo y desfavorable de la regulación incide de manera más intensa sobre las mujeres trabajadoras, que son las que encabezan mayoritariamente las familias monoparentales**.

A pesar de que la norma aún no lo reconoce y, hasta que se produzcan las modificaciones correspondientes para adaptar dichos preceptos por parte del Legislador, con el fin de evitar desigualdades entre los y las menores y en protección a la familia, señala el Tribunal Constitucional que deberá interpretarse el Estatuto de los Trabajadores con la posibilidad de que la persona progenitora pueda extender su permiso por el período que hubiera correspondido al otro progenitor o progenitora, en el caso de existir.

Todavía no conocemos la actuación y procedimiento que establecerá la Seguridad Social para reconocer la ampliación de semanas de permiso y prestación en los casos que corresponda, por lo que, para el reconocimiento de este derecho de manera inmediata, y posterior comunicación a la Empresa, instamos a que las personas afectadas planteen una reclamación ante la Seguridad Social para la revisión y ampliación del permiso y la prestación.

<sup>1</sup> encuesta Continua de Hogares (ECH) – Año 2020. Número de hogares monoparentales según sexo. INE

**Área de Igualdad**  
**CCOO Grupo Empresas Telefónica**