

El Tribunal Constitucional amplía el permiso de maternidad en familias monoparentales

Desde CCOO reclamamos a las universidades públicas de Madrid el reconocimiento inmediato de las solicitudes de esta naturaleza que se puedan presentar

Tal y como os trasladamos en el [CCOO Informa nº 47](#), tras la sentencia de la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo (TS) en la que reconoce el derecho de las familias monoparentales a **extender de 16 a 26 semanas el permiso de maternidad** para evitar la discriminación de los menores recién nacidos, estábamos a la espera de la sentencia del Tribunal Constitucional (TC), que debía pronunciarse sobre la cuestión de inconstitucionalidad presentada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (TSJC) en relación con el art. 48, apartados 4, 5 y 6, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET). El TSJC consideraba que las previsiones legales cuestionadas suponían un trato discriminatorio hacia el menor perteneciente a una familia monoparental, ya que implican que recibirá un tiempo de cuidado inferior que el nacido en una familia biparental, a pesar de que tiene idénticas necesidades.

Esta [sentencia del Pleno del TC](#) ha llegado el pasado 6 de noviembre y entiende sobre el contenido del art. 48.4 ET, en relación con el art. 177 LGSS. La sentencia:

1. Señala que las finalidades que persigue la regulación vigente al equiparar los permisos de nacimiento y cuidado de menor de la trabajadora, madre biológica, y el otro progenitor son la conciliación y la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres. Pero lo que ahora se plantea no pone en duda esa equiparación, sino el hecho de que la norma no prevea la posibilidad de que la primera extienda su permiso por el período que hubiera correspondido al otro progenitor, en caso de existir, y el impacto que esa omisión tiene en los niños y niñas nacidos en familias monoparentales. Es una omisión sin justificación.
2. Explica que el legislador dispone de un amplio margen de libertad en la configuración del sistema de Seguridad Social. Sin embargo, una vez dispuesta una determinada herramienta de protección (art. 39 CE), su articulación concreta debe respetar las exigencias que se derivan del art. 14 CE. Y es esto lo que el legislador no hace, al introducir -mediante su omisión- una diferencia de trato por razón del nacimiento entre niños y niñas nacidos en familias monoparentales y biparentales, que no supera el canon de razonabilidad y proporcionalidad, al obviar por completo las consecuencias negativas que produce tal medida en los niños y niñas nacidos en familias monoparentales.
3. Lo anterior lleva a estimar la cuestión de inconstitucionalidad, manteniendo los preceptos (los arts. 48.4 ET y 177 LGSS) su vigencia y correspondiendo al legislador llevar a cabo las modificaciones pertinentes para reparar la vulneración del art. 14 CE, en relación con el art. 39 CE.
4. Y hasta que dicha modificación legal se produzca, en las familias monoparentales el permiso a que hacen referencia los arts. 48.4 ET y 177 LGSS (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social) ha de ser interpretado en el sentido de adicionarse al permiso para la madre biológica (16 semanas), el previsto para progenitor distinto (10 semanas, al excluirse las 6 primeras, que necesariamente deben disfrutarse de forma ininterrumpida e inmediatamente posterior al parto).

La sentencia viene a establecer que los arts. 48.4 ET y 177 LGSS suponen un trato discriminatorio de los menores nacidos en familias monoparentales, ya que reciben un tiempo de cuidado por parte de sus progenitores inferior que los nacidos en familias biparentales, a pesar de que tienen idénticas necesidades. Esta diferencia de trato no sólo es discriminatoria, sino que no atiende al interés superior del menor. Se señala que *“nos encontramos ante una diferencia de trato entre situaciones que son sustancialmente iguales y que son relevantes desde la perspectiva de una de las finalidades que persigue la norma de cuya constitucionalidad se duda, en concreto, la de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar a fin de que los progenitores puedan prestar a sus hijos los cuidados y atención que necesitan nada más nacer (art. 39.3 CE). Es obvio que la duración e intensidad de la necesidad de atención y cuidado de un recién nacido es la misma con independencia del modelo familiar en el que haya nacido”*.

Esta sentencia debe entenderse en relación con la STS 4948/2024 de la Sala de lo Contencioso-Administrativo que vino a determinar, para el personal del ámbito público regulado por el EBEP (art. 49), en la que se señalaba que **el tipo de familia no puede determinar la diferencia de trato**, ya que el nacido en una familia monoparental tiene derecho al mismo cuidado, atención y protección familiar que tendría si hubiera nacido en una familia biparental. Es decir, tienen derecho a 26 semanas de cuidados. **La sentencia consideraba que la reducción del tiempo de cuidado para los menores de familias monoparentales, de 26 a 16 semanas, implica una forma de discriminación que afecta su bienestar y atención en los momentos más críticos de sus vidas.**

En estos días estamos esperando la primera sentencia defendida por CCOO de un juzgado en el que se ha reclamado la aplicación de ambas sentencias y cuya resolución debe ser, lógicamente, estimatoria.

El nuevo escenario tras estas sentencias

Estas sentencias del TC y del TS determinan:

1. **Que en el caso de familias monoparentales el permiso a que hacen referencia los arts. 48.4 ET, 49 del EBEP y 177 LGSS ha de ser interpretado en el sentido de adicionarse al permiso retribuido para la madre biológica (16 semanas), el previsto para progenitor distinto (10 semanas, al excluirse las 6 primeras, que necesariamente deben disfrutarse de forma ininterrumpida e inmediatamente posterior al parto).**
Y ello con independencia que la persona trabajadora sea empleada pública o personal laboral regulada por el ET.
2. **Que el legislador debe modificar normativa afectada: artículos 49 del EBEP, 48.4 del ET y 177 de la LGSS.**
3. **Que hasta que se produzca dicha modificación legal, la solicitud de permiso retribuido por nacimiento de la madre biológica ha de ser interpretado en el sentido de adicionarse al permiso para la madre biológica (16 semanas), el previsto para progenitor distinto (10 semanas, al excluirse las 6 primeras, que necesariamente deben disfrutarse de forma ininterrumpida e inmediatamente posterior al parto).**

En este nuevo contexto, desde CCOO reclamamos a las universidades públicas de Madrid el reconocimiento inmediato de las solicitudes de esta naturaleza que se puedan presentar, sin necesidad de esperar a la obligada modificación legal, toda vez que la sentencia establece de manera incuestionable el derecho al permiso retribuido de 26 semanas. Y así lo vamos a trasladar a las Mesas Paritarias de Seguimiento de los acuerdos y convenios en vigor. No resulta justificado obligar a las personas afectadas a acudir a los tribunales cuando se tiene la certeza de que el recurso/demanda va a ser estimado, prolongando artificialmente el reconocimiento del derecho y lesionando el derecho del menor al cuidado.

El sindicalismo de CCOO sigue demostrando su utilidad para mejorar la vida de las personas trabajadoras

¿Aún no te has afiliado? ¿A qué esperas?



ACTUAR
es esencial
PASAR LO QUE PASAR
CCOO

AFILIATE a CCOO: TE INTERESA

Madrid, a 19 de noviembre de 2024