



**Universidad**  
Zaragoza

## Trabajo Fin de Grado

# **PRESTACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR: EVOLUCIÓN Y CONSIDERACIONES**

Autora

María Roy Ramón

Directora

Violeta Barba Borderías

FACULTAD DE DERECHO

AÑO 2021-2022

# ÍNDICE

LISTADO DE ABREVIATURAS.....	4
INTRODUCCIÓN.....	6
1. CUESTIÓN TRATADA EN EL TRABAJO DE FIN DE GRADO.....	6
2. RAZÓN DE LA ELECCIÓN DEL TEMA Y JUSTIFICACIÓN DE SU INTERÉS.....	6
3. METODOLOGÍA SEGUIDA EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO.....	7
I. LAS PRESTACIONES.....	8
1. CONCEPTO.....	8
2. LAS PRESTACIONES CONTRIBUTIVAS Y NO CONTRIBUTIVAS. DIFERENCIAS.....	8
II. PLANTEAMIENTO GENERAL DE LAS PRESTACIONES FAMILIARES.....	10
1. CONCEPTO DE PRESTACIONES FAMILIARES.....	10
2. PRESTACIONES FAMILIARES RELACIONADAS CON EL CUIDADO DE HIJOS. ENUMERACIÓN. BREVE DEFINICIÓN.....	10
2.1 Riesgo durante la lactancia natural.....	10
2.2 Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.....	11
2.3 Corresponsabilidad en el cuidado del lactante.....	12
2.4 Otras prestaciones familiares.....	13
2.5 Nacimiento y cuidado de menor.....	13
III. PRESTACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR.....	14
1. ORIGEN DE LA PRESTACIÓN.....	14
2. SITUACIÓN ACTUAL.....	16
2.1 Situaciones protegidas.....	17
2.2 Personas beneficiarias.....	17
2.3. Requisitos.....	18
2.4. Nacimiento del derecho a la prestación.....	19
2.5 Duración.....	20
2.6 Prestación económica.....	22
2.7 Denegación, anulación y suspensión.....	22
2.8 Extinción.....	23

2.9 Gestión y pago.....	24
3. FAMILIAS MONOPARENTALES.....	24
4. PAREJAS HOMOSEXUALES.....	27
5. TRABAJADORES Y TRABAJADORAS AUTÓNOMOS.....	29
6. DISCRIMINACIÓN A LAS MUJERES.....	30
7. OTRAS SITUACIONES DE INTERÉS RELACIONADAS CON EL NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR.....	33
7.1 Fallecimiento de hijo o hija.....	33
7.2 Parto prematuro y hospitalización del neonato.....	34
7.3 Discapacidad del hijo o hija.....	34
7.4 Parto o adopción múltiple.....	35
7.5 Familia numerosa.....	36
7.6 Fallecimiento de la madre biológica.....	36
7.7 Madres o padres con discapacidad.....	36
IV. CONCLUSIONES.....	37
BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA.....	40

## **LISTADO DE ABREVIATURAS**

**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.

**ET.** 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.

**STS.** Sentencia del Tribunal Supremo.

**STC.** Sentencia del Tribunal Constitucional.

**EBEP.** Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

**INE.** Instituto Nacional de Estadística.

**IRPF.** Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

**TS.** Tribunal Supremo.

**TC.** Tribunal Constitucional.

**CE.** Constitución Española.

**SAMU.** Servicio de Atención Médica de Urgencia.

**RDL 6/2019.** Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

**SAN.** Sentencia de la Audiencia Nacional.

**RD 295/2009.** Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

**IPREM.** Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples.

**INSS.** Instituto Nacional de la Seguridad Social.

**ISM.** Instituto Social de la Marina.

**CDN.** Convención sobre los Derechos del Niño.

**TSJ.** Tribunal Superior de Justicia.

**STSJ.** Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.

**LTRHA.** Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida.

**ETA.** Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

# INTRODUCCIÓN

## 1. CUESTIÓN TRATADA EN EL TRABAJO DE FIN DE GRADO

Desde siempre, las mujeres sufren discriminación laboral cuando son madres, dando por hecho que tienen que ser ellas las cuidadoras de los hijos y las hijas y que los hombres no tienen que implicarse tanto en este aspecto, simplemente deben ayudarlas, si pueden, lo que se traduce en que las empresas, pudiendo elegir, eligen hombres o mujeres que no tienen cargas familiares.

Sin embargo, desde hace un tiempo, este concepto está cambiando en las nuevas generaciones y los hombres quieren y deben implicarse más en las cuestiones de los hijos e hijas. En 2019 se aprobó 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 (en adelante RDL 6/2019), que ha introducido diversas modificaciones que la sociedad llevaba mucho tiempo demandando en lo que respecta a la igualdad entre hombres y mujeres y, concretamente sobre este tema, actualmente la duración de la prestación y el permiso para el cuidado del recién nacido ha pasado a ser igual para los dos progenitores, dieciséis semanas.

Este Real Decreto ha traído otras cuestiones también importantes, pero en este Trabajo he desarrollado más ampliamente la nueva prestación por nacimiento y cuidado de menor, su repercusión para el hombre como progenitor, pero sobre todo para la mujer y, fundamentalmente, para la mejor atención del hijo o hija.

## 2. RAZÓN DE LA ELECCIÓN DEL TEMA Y JUSTIFICACIÓN DE SU INTERÉS

He elegido este tema porque, en mi opinión, esta prestación ha sido y continúa siendo una cuestión que genera mucha controversia. A lo largo del tiempo, se ha pensado que debía ser únicamente para las mujeres, por el rol que han tenido siempre en la sociedad de cuidadoras de los hijos e hijas, y pienso que es interesante estudiar su evolución, ya que va en paralelo a la evolución de la sociedad en cuanto a derechos y libertades entre hombres y mujeres.

Actualmente, la prestación va dirigida a los dos progenitores, por lo que también considero importante que se ponga en relación con los distintos tipos de familias que hay actualmente, sobre todo cuando hablamos de monoparentales o de homosexuales y cómo ha ido evolucionando esta prestación para intentar lograr una mayor igualdad y justicia.

Creo que es muy interesante analizar la prestación por nacimiento y cuidado de menor y por eso he decidido dedicarle mi Trabajo Fin de Grado, estudiando su evolución e intentando explicar y desarrollar los aspectos fundamentales de la misma.

### 3. METODOLOGÍA SEGUIDA EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO

Lo primero que hago es dar una visión general de las prestaciones que la Seguridad Social establece para ayudar a las personas con dificultades. A partir de ahí, he hecho una pequeña exposición de las prestaciones familiares cuando están relacionadas de alguna forma con el cuidado de menores, para ya centrarme, después, en la que es el objeto principal de este Trabajo Fin de Grado: la prestación por nacimiento y cuidado del menor, y finalizar con las conclusiones a las que he llegado.

En todo momento me he apoyado en la normativa haciendo la correspondiente referencia a la misma, pero también he querido introducir a lo largo del trabajo bastante jurisprudencia, pues es fundamental para interpretar y resolver las controversias relacionadas con la aplicación de la normativa.

Además me he apoyado y he citado artículos y opiniones de autores que me han parecido interesantes para comprender algunos aspectos de la prestación.

# I. LAS PRESTACIONES

## 1. CONCEPTO

Las prestaciones son un conjunto de medidas que la Seguridad Social pone en funcionamiento para prever, reparar o superar determinadas situaciones de infortunio o estados de necesidad concretos, que suelen originar una pérdida de ingresos o un exceso de gastos en las personas que los sufren. La mayoría de las prestaciones son económicas.<sup>1</sup>

Se encuentran dentro de la acción protectora del sistema de la Seguridad Social, que recoge el Capítulo IV del Título I, artículo 42 y siguientes, del 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 (en adelante LGSS).

## 2. LAS PRESTACIONES CONTRIBUTIVAS Y NO CONTRIBUTIVAS. DIFERENCIAS

El artículo 2 de la LGSS establece los principios y fines de la Seguridad Social mediante la acción protectora en sus modalidades contributiva y no contributiva y fundamenta este sistema en los principios de universalidad, unidad, solidaridad e igualdad. Según el punto 2 de este artículo, se garantiza, a las personas que cumplen unos requisitos establecidos para cada modalidad y a los familiares o asimilados a su cargo, una adecuada protección.

En las prestaciones contributivas el trabajador debe acreditar que ha cotizado un período mínimo y, además, cumplir los requisitos mínimos exigidos para cada prestación (jubilación, incapacidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, etc.) y su cuantía se establece en función de lo cotizado durante ciertos períodos. El Capítulo IV del Título II de la LGSS, recoge las normas generales en materia de estas prestaciones.

---

1 GOBIERNO DE ESPAÑA. Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones (2022). *Prestaciones/Pensiones de Trabajadores*. Seguridad Social. Consulta: 10/02/2022.  
<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/12778#:~:text=Las%20prestaciones%20son%20un%20conjunto,las%20personas%20que%20los%20sufren>.

Las prestaciones no contributivas, se reconocen a personas que están en situación de necesidad protegible y, además, carecen de los medios necesarios para subsistir, sin que hayan cotizado nunca o no lo hayan hecho el tiempo suficiente para tener derecho a una prestación contributiva. Para poder solicitarla deben ser residentes legales en España y no tener ingresos suficientes (inferiores al importe de la pensión que solicita en cómputo anual). Si también conviven con familiares, la suma de las rentas o ingresos de los convivientes deben encontrarse dentro de los límites establecidos reglamentariamente. El Título VI de la LGSS es el que regula las prestaciones no contributivas, entre las que se encuentran las pensiones no contributivas de jubilación y de invalidez, la prestación por parto o adopción múltiple, etc. <sup>2</sup>

---

2 GOBIERNO DE ESPAÑA. Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones (2022). *Modalidad/clases*. Seguridad Social. Consulta: 10/02/2022. <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Pensionistas/Pensiones/33467>

## **II. PLANTEAMIENTO GENERAL DE LAS PRESTACIONES FAMILIARES**

### **1. CONCEPTO DE PRESTACIONES FAMILIARES**

Son las que tienen por objeto ayudar en las situaciones de necesidades económicas, exceso de gastos o aumento de cargas, que se producen en determinadas personas derivadas de la existencia de responsabilidades familiares y del nacimiento o adopción de hijos o hijas. Esta situación se agrava en los casos de familias numerosas o cuando existen minusvalías por parte de los hijos o hijas y, también, en el caso de familias monoparentales. Pueden ser ayudas económicas o no, pero dirigidas a compensar y reparar estos estados de necesidad.

### **2. PRESTACIONES FAMILIARES RELACIONADAS CON EL CUIDADO DE HIJOS. ENUMERACIÓN. BREVE DEFINICIÓN**

#### **2.1 Riesgo durante la lactancia natural**

Esta prestación económica trata de cubrir la pérdida de ingresos que se produce cuando la trabajadora es declarada en situación de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses (artículos 188 y 189 de la LGSS). Se da en los supuestos en los que, como dice el artículo 188 de la LGSS: «[...] debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados».

Se trata de una de las causas de suspensión del contrato de trabajo que recoge el artículo 45.1.e) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) y que el artículo 48.4 desarrolla y aclara. Esta prestación tiene como objetivo paliar la falta de retribución que se produce en esta situación.

Es interesante la jurisprudencia que existe en relación con la delimitación de los riesgos durante el período de lactancia para poder tener derecho a esta prestación y, más concretamente, con la determinación de la carga de la prueba, es decir, quién debe acreditar el riesgo durante este período de lactancia. Como ejemplo, se puede señalar la STS, de 24/01/2019 (Recurso 3529/2017) en la que a una trabajadora del SAMU de Alicante se le deniega la prestación por riesgo durante la lactancia, habiendo sido imposible la adaptación del puesto de trabajo o el cambio del mismo. La empresa niega la existencia de situación de riesgo durante la lactancia al no quedar establecida en la evaluación de riesgos la posible afectación de las condiciones de trabajo en una eventual situación de maternidad o lactancia. El Tribunal Supremo determina, de conformidad con la doctrina sentada por el Tribunal de Justicia Europea en sentencias del 19 de octubre de 2017 (caso Otero Ramos) y de 19 de septiembre de 2018 (asunto González Castro), que la falta de precisión en la evaluación de riesgos no puede suponer para la trabajadora una situación de exclusión del acceso a la protección y que la prueba de la “no existencia” de situación de riesgo durante la lactancia corresponde a la empresa, puesto que no viene definida en la evaluación de riesgos. Es decir, se invierte la carga de la prueba, estimando el recurso de la trabajadora y por tanto estableciendo su derecho al cobro de la prestación.

## 2.2 Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave

Es una prestación económica destinada a los progenitores, adoptantes o acogedores que reducen su jornada de trabajo para el cuidado del menor a su cargo afectado por cáncer u otra enfermedad grave (artículos 190-192 de la LGSS). Su objeto es resarcir al trabajador o trabajadora por la falta de ingresos al reducir la jornada de trabajo, al menos en un 50%, para dedicarse al cuidado permanente y continuo del menor.

Hay que destacar que ambos progenitores deben «estar trabajando», sin tener en cuenta la situación de la unidad familiar o el vínculo que exista entre los mismos (matrimonio, pareja de hecho, separación, divorcio, etc.), ni quién ostente la guarda y custodia (salvo en familia monoparental que solamente se requiere que trabaje la persona progenitora). El Tribunal Supremo ya se ha pronunciado en alguna ocasión en este sentido, como con la STS, de 7/05/2020 (Recurso 3896/2017), cuyo fallo establece, para una madre de niña afectada de enfermedad grave, que tiene otorgada la guarda y custodia en exclusiva y el reconocimiento de familia monoparental (aunque el otro progenitor mantiene la patria potestad compartida), que desde el momento en el que el padre

comienza a trabajar, con un contrato a tiempo parcial, ya es motivo para que la madre solicitante tenga derecho al subsidio por haber reducido la jornada, pues ya se cumple el requisito de que ambos progenitores trabajen, independientemente de que haya una disolución de pareja de hecho, de quién tenga la guardia y custodia de la menor o de que exista un título de familia monoparental. Pero hasta ese momento, la madre no tiene derecho a esta prestación, puesto que uno de los dos progenitores no se encontraba trabajando. Es decir, tanto para conceder como para denegar esta prestación, es imprescindible que trabajen los dos progenitores.

### 2.3 Corresponsabilidad en el cuidado del lactante

El RDL 6/2019 añadió una nueva prestación que produjo modificaciones en el ET, en el Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP) y en la LGSS la «prestación de corresponsabilidad en el cuidado del lactante», regulada en los artículos 183-185 de la LGSS.

Esta prestación, según recoge el artículo 183 de la LGSS, protege la situación generada por : «[...] la reducción de la jornada de trabajo en media hora que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo cuarto del artículo 37.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad».

Este cambio es muy importante porque, además de pasar a ser un derecho de ambos progenitores trabajadores (antes solo lo disfrutaba uno de ellos aunque trabajasen los dos), también lo pueden «alargar» durante tres meses más con reducción de la parte proporcional del salario, pero percibiendo la prestación por corresponsabilidad en el cuidado del lactante.

Sobre esta prestación, se pueden destacar distintas sentencias, como las que determinan que el disfrute del permiso para el cuidado del lactante no puede suponer pérdida de retribución, por ejemplo, la STS, de 9/12/2009 (Recurso 8/2008) o la SAN, de 18/12/2018 (Recurso 294/2018). También es interesante la STS, de 19/04/2018 (Recurso 1286/2016) que reconoce el derecho a acumular jornadas completas del permiso de lactancia.

## 2.4 Otras prestaciones familiares

Su objetivo es cubrir la situación de necesidad económica o de exceso de gastos que produce, para determinadas personas, la existencia de responsabilidades familiares y el nacimiento o adopción de hijos en determinados casos.<sup>3</sup> Son cuatro, tres «económicas de naturaleza no contributiva (por cada menor de 18 con discapacidad a partir del 33% o mayor con capacidad del 65% o superior, por nacimiento o adopción en familias numerosas, monoparentales y madres o padres con discapacidad y, por último, por parto o adopción múltiples) y una «no económica» que solamente se recoge en su nivel contributivo.

## 2.5 Nacimiento y cuidado de menor

Esta la menciono en último lugar porque es en la que me voy a centrar a partir de ahora. Viene recogida en los artículos del 177 al 182 de la LGSS y la desarrollo a lo largo de las siguientes páginas.

Como ya he dicho, el RDL 6/2019 recoge modificaciones en el ET, en el EBEP y en la LGSS, con el fin de equiparar los derechos de las personas trabajadoras. A partir del 1 de abril de 2019, las prestaciones por maternidad y paternidad se unifican en una única, la «prestación por nacimiento y cuidado del menor». Las situaciones protegidas con esta prestación vienen establecidas en el artículo 177 de la LGSS: «[...] el nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 49,a), b) y c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público».

---

3 GOBIERNO DE ESPAÑA. Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones (2022). *Prestaciones familiares*. Seguridad Social. Consulta: 14/02/2022.  
<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10967>

### III. PRESTACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR

Esta prestación está regulada en la LGSS, en el Título II: Régimen de la Seguridad Social, concretamente en el Capítulo VI: Nacimiento y cuidado de menor.

Consiste en un permiso para las personas trabajadoras, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia, generado por causa de parto, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar. Su duración desde el 1/1/2021, queda legalmente establecida en dieciséis semanas y la prestación económica a que da derecho es un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora por contingencias comunes, y que, además, no tributa en Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), según la última redacción dada a su artículo 7.h), por lo que no hay obligación de incluirla en la declaración de la renta.

La finalidad de esta prestación económica es compensar a las personas trabajadoras por la falta o disminución de sus ingresos al disfrutar los períodos de permiso que por ley les corresponden con motivo de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar, ya que este disfrute supone una suspensión del contrato de trabajo o inactividad (según sean personas trabajadoras por cuenta ajena o por cuenta propia o autónomos). Su principal objetivo es suplir la carencia de salario que sufren a la hora de tener un hijo (artículo 37.4 y siguientes ET).

#### 1. ORIGEN DE LA PRESTACIÓN

Esta prestación deriva de las de maternidad y paternidad.

En relación con el **permiso de paternidad**, la primera vez que se recogió en España un derecho de este tipo para los hombres fue en el artículo 37.3.b) del ET del año 1980: «El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente: [...] b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. [...]», es decir, establecía dos días de permiso laboral.

Hasta el año 2007 no vuelve a sufrir ninguna modificación hasta La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres que amplió el permiso de paternidad a 15 días (13 de prestación a cargo de la Seguridad Social más 2 de permiso laboral por nacimiento). En 2009, 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, se aumentó a 28 días, aunque tuvieron que pasar 10 años para que fuera efectivo su disfrute (entró en vigor en 2017). Solo un año después, en 2018, con la Ley de Presupuestos Generales del Estado, pasó a tener una duración total de cinco semanas (33 días de prestación + 2 de permiso).

El RDL 6/2019 equipara el derecho a la suspensión del contrato por nacimiento de un menor para los dos progenitores, siendo la duración del permiso de dieciséis semanas, para ambos, a partir del año 2021, pasando el permiso de paternidad por un periodo transitorio de ocho semanas en el año 2019 y de doce en el 2020.

El **permiso de maternidad** tiene su origen mucho antes, aunque no se consideraba un permiso y no se denominaba de maternidad.

En 1900, la Ley del 13 de marzo que fijaba las condiciones laborales para las mujeres y los niños, estableció por primera vez un descanso laboral de tres semanas para las mujeres que daban a luz, concretamente en el artículo 9: «No se permitirá el trabajo a las mujeres durante las tres semanas posteriores al alumbramiento. Cuando se solicite por causa de próximo alumbramiento por una obrera el cese, se le reservará el puesto desde que lo haya solicitado y tres semanas después de dicho alumbramiento [...]».

En el año 1917 se crea un Seguro de Maternidad que consideraba el parto una indisposición o pequeño accidente y concedía algunos beneficios a la mujer. Un ejemplo de estos beneficios es que este Seguro concedía socorro a las parturientas un mes antes y un mes después del alumbramiento.<sup>4</sup>

---

4 OTERO NAVAS, A. (2012). *La maternidad en la evolución de la Seguridad Social a lo largo del siglo XX*. Valladolid: Universidad de Valladolid. Consulta: 05/03/2022.  
<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/1178/TFG-B.64.pdf;jsessionid=97B7E78CCB96EFF51CC61E43A997CCB6?sequence=6>

Pero, realmente el primer permiso de maternidad no llegó hasta 1931 con la II República, aunque se llamaba Seguro Obligatorio de Maternidad concediendo a las madres un subsidio y un descanso de doce semanas.

Desde 1936, la Guerra Civil y la dictadura de Franco limitaron mucho el acceso de la mujer al mundo laboral, sobre todo para las casadas que debían dedicarse al cuidado de la casa y los hijos, retrasando los derechos de las madres trabajadoras. La guerra y la postguerra mermaron la natalidad y se crearon ayudas, como la de familia numerosa. En esa época se creó el Seguro Obligatorio de Enfermedad, aprobado el 14 de diciembre de 1942 que, entre las situaciones que amparaba, se encontraba la indemnización económica en caso de maternidad.

Aunque en pleno franquismo, con la expansión industrial de los años 50 y 60 del siglo pasado, ante la necesidad de más población activa, la mujer se tuvo que ir incorporando al mundo laboral, pero no supuso ningún avance para el tema de la maternidad. En 1966 se aprobó la Ley de Seguridad Social y en ella se consideraba a la maternidad como una enfermedad y una de las situaciones determinantes de Incapacidad Laboral Transitoria, que incluso tenía requisitos más duros para acceder a la prestación.

Por fin, la democracia trajo la aprobación del ET en 1980 y a partir de entonces la madre disponía de catorce semanas de descanso después del parto, junto con dos días para el padre. En 1989 se amplió el permiso de maternidad a dieciséis semanas ( dieciocho en parto múltiple).

Estos son solo pequeñas pinceladas del origen de las prestaciones por maternidad y paternidad que han tenido muchas variaciones según el momento social y político.

## 2. SITUACIÓN ACTUAL

Actualmente, con la entrada en vigor del RDL 6/2019, desde el 1/04/2019 las prestaciones por maternidad y paternidad se han unificado en una única denominada **prestación por nacimiento y cuidado de menor**.

## 2.1 Situaciones protegidas

Se encuentran recogidas en el artículo 177 de la LGSS. Se consideran situaciones protegidas los períodos de descanso y permisos que de disfruten por las siguientes situaciones:

- El nacimiento de hijo o hija.
- La adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar siempre que, en el último caso, su duración no sea inferior a un año y se trate de:
  - Menores de seis años.
  - De acuerdo con el Estatuto básico del empleado público (EBEP), los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.<sup>5</sup>

## 2.2 Personas beneficiarias

Las personas beneficiarias vienen establecidas en el artículo 178 de la LGSS. Son beneficiarios las personas trabajadoras por cuenta ajena o propia, cualquiera que sea su sexo, siempre que, se encuentren en situación de alta o asimilada al alta, disfruten de los periodos de descanso/permiso por nacimiento y cuidado de menor y acrediten los períodos mínimos de cotización exigibles en cada caso.<sup>6</sup>

Hay un supuesto especial para madres trabajadoras recogido en el artículo 181 de la LGSS: «serán beneficiarias del subsidio por nacimiento previsto en esta sección, las trabajadoras incluidas en este Régimen General que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para

---

5 GOBIERNO DE ESPAÑA. Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones (2022). *Nacimiento y cuidado de menor*. Seguridad Social. Consulta: 02/02/2022. <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/6b96a085-4dc0-47af-b2cb-97e00716791e>

6 GOBIERNO DE ESPAÑA. Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones (2022). *Nacimiento y cuidado de menor*. Seguridad Social. Consulta: 02/02/2022. <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/6b96a085-4dc0-47af-b2cb-97e00716791e>

acceder a la prestación por nacimiento y cuidado de menor regulada en la sección anterior, salvo el período mínimo de cotización establecido en el artículo 178», y su prestación económica, que tiene la consideración de no contributiva, se regula en el artículo 182. La Ley solamente habla de las «trabajadoras», por lo que las personas distintas a la madre biológica quedan fuera de esta prestación no contributiva.

Puede también ocurrir que la persona trabajadora se encuentre cobrando la prestación por desempleo (situación asimilada al alta) y que cumpla los requisitos para la prestación por nacimiento y cuidado de menor. En este caso, pasará a ser beneficiaria de esta última prestación, quedando suspendida la de desempleo que se reanudará una vez extinguida la de nacimiento y cuidado de menor por la duración que le quedaba antes, es decir, no se consume desempleo durante esta prestación.

### 2.3. Requisitos

El artículo 178 de la LGSS es el que los establece y los desarrolla. En base a este artículo, las personas beneficiarias deben cumplir varios requisitos:

- Estar afiliados o afiliadas y en alta o en situación asimilada al alta.
- Tener cubierto un período mínimo de cotización que varía en función de la edad:
  - Si las personas trabajadoras tienen menos de 21 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción: no se exigirá período mínimo de cotización.
  - Si las personas trabajadoras tienen cumplidos 21 años de edad y son menores de 26 en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción: 90 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o, alternativamente, 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a dicha fecha.

- Si las personas trabajadoras tienen cumplidos los 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción: 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o, alternativamente, 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a dicha fecha.
- Estar al corriente en el pago de las cuotas, de las que sean responsables directos los personas trabajadoras, aunque la prestación sea reconocida, como consecuencia del cómputo recíproco de cotizaciones, en un régimen de trabajadores por cuenta ajena. A tales efectos, será de aplicación el mecanismo de invitación al pago previsto en el artículo 28.2 del Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, cualquiera que sea el régimen de Seguridad Social en que el interesado estuviese incorporado, en el momento de acceder a la prestación o en el que se cause esta. <sup>7</sup>

## 2.4. Nacimiento del derecho a la prestación

### *A) En caso de parto*

Se tendrá derecho al subsidio a partir del mismo día en que dé comienzo el período de descanso correspondiente, que será el mismo día de la fecha del parto o la del inicio del descanso, de ser esta anterior. La madre biológica podrá anticipar el descanso hasta 4 semanas antes de la fecha prevista para el parto, fecha que vendrá fijada en el informe de maternidad del Servicio Público de Salud. Esta decisión corresponde a la madre.

En el supuesto de que la madre biológica estuviera en situación de incapacidad laboral, el inicio del descanso y consiguiente subsidio tiene lugar en todo caso, en la fecha del parto. <sup>8</sup>

Si la madre biológica se encuentra en el supuesto especial del subsidio no contributivo, el derecho nace a partir del día del parto, según el artículo 17.1 del Real Decreto 295/2009, de 6 de

<sup>7</sup> GOBIERNO DE ESPAÑA. Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones (2022). *Nacimiento y cuidado de menor*. Seguridad Social. Consulta: 02/02/2022. <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/6b96a085-4dc0-47af-b2cb-97e00716791e>

<sup>8</sup> GOBIERNO DE ESPAÑA. Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones (2022). *Nacimiento y cuidado de menor*. Seguridad Social. Consulta: 02/02/2022. <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/6b96a085-4dc0-47af-b2cb-97e00716791e>

marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural (en adelante RD 295/2009).

*B) En caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento*

A partir de la fecha de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En los casos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, podrá iniciarse el subsidio hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción.<sup>9</sup>

## 2.5 Duración

La duración de esta prestación en su modalidad contributiva, de acuerdo con el artículo 177 de la LGSS, será equivalente a la de los períodos de descanso o permisos que se disfruten según los artículos 48.4, 5 y 6 del ET y 49 a), b) y c) del EBEP.

*A) Estatuto de los Trabajadores*

A partir del 1 de enero de 2021 cada progenitor, adoptante, guardador o acogedor disfruta del mismo período de suspensión.

El artículo 48.4 del ET regula el derecho de los dos progenitores al disfrute de las dieciséis semanas de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses.

Para los dos progenitores, las seis semanas inmediatamente posteriores al parto deben disfrutarse ininterrumpidas y a jornada completa, en el caso de la madre biológica para asegurar su protección y en el caso del otro progenitor para asegurar el cumplimiento de los deberes del artículo

---

9 GOBIERNO DE ESPAÑA. Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones (2022). *Nacimiento y cuidado de menor*. Seguridad Social.Consulta: 02/02/2022. <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/6b96a085-4dc0-47af-b2cb-97e00716791e>

68 del Código Civil. No obstante, como ya sabemos, la madre biológica puede anticipar, hasta cuatro semanas antes de la fecha prevista para el parto, el disfrute de este permiso.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar, a voluntad de cada uno de los progenitores, en períodos semanales, que pueden ser acumulados o independientes, y se ejercitarán a partir de la finalización de las seis semanas obligatorias y hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.

Además, estas diez semanas posteriores a las seis obligatorias, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial, aunque para ello deberá existir previo acuerdo de la empresa y la persona trabajadora. Tanto en este caso como en el anterior, se debe comunicar a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

En los casos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, el artículo 48.5 del ET establece que la suspensión será también de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador y acogedor, pero también se deben disfrutar a jornada completa y de forma obligatoria e ininterrumpida las seis semanas posteriores a la resolución judicial de la adopción o a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Con respecto a las restantes diez semanas, se podrán disfrutar con las mismas opciones y posibilidades que en el caso de nacimiento, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial o a la decisión administrativa. Nunca un menor dará derecho a varios periodos de suspensión para la misma persona trabajadora.

Cuando se trate de adopción internacional y que sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado o adoptada, el período de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución que constituya la adopción.

Igual que en el caso de nacimiento, la persona trabajadora deberá comunicar a la empresa con quince días de antelación el ejercicio de este derecho.

#### *B) Estatuto Básico del Empleado Público*

Con respecto al personal funcionario al servicio de las Administraciones Públicas en relación con esta prestación, el EBEP en su artículo 49 letras a), b) y c) recoge los mismos permisos, con igual duración y con las mismas reglas que el resto de trabajadores bajo el régimen del ET una vez introducidas las modificaciones derivadas del RDL 6/2019.

El artículo 7 del EBEP, párrafo segundo, establece que es la norma por la que se tiene que regir para estos permisos el personal laboral de las Administraciones Públicas distinto a la madre biológica, por lo que se le aplica el artículo 49 del EBEP, igual que a los funcionarios lo que les proporciona los mismos derechos que a cualquier trabajador.

En el caso de la prestación no contributiva, la duración será de 42 días naturales, según establece el artículo 182.3 de la LGSS: «La duración de la prestación será de cuarenta y dos días naturales a contar desde el parto [...]».

## 2.6 Prestación económica

La prestación económica viene recogida en el artículo 179.1 de la LGSS: «La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes».

Para la prestación no contributiva, la cuantía la establece el artículo 182.2: «La cuantía de la prestación será igual al 100 por ciento del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada momento, salvo que la base reguladora calculada conforme al artículo 179 o al artículo 248 fuese de cuantía inferior, en cuyo caso se estará a esta».

## 2.7 Denegación, anulación y suspensión

El artículo 180 de la LGSS determina que: «El derecho al subsidio por nacimiento y cuidado de menor podrá ser denegado, anulado o suspendido, cuando el beneficiario hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación, así como cuando trabajara por cuenta propia o ajena durante los correspondientes períodos de descanso». El RD 295/2009 en el artículo 11 letra b) aclara que, en los casos de jornada a tiempo parcial o supuestos de pluriempleo y pluriactividad, estos periodos de descanso serán los no ocupados por la jornada o por los empleos o actividades que no dan derecho al subsidio.

En los casos de adopción internacional, cuando no aporte la documentación oportuna para considerar constituida la adopción, si han transcurrido 4 semanas desde que anticipó el inicio del descanso.<sup>10</sup>

Con respecto al supuesto especial de la prestación no contributiva, el artículo 182.3 de la LGSS determina que puede ser denegado, anulado o suspendido, por las mismas causas que las establecidas en el artículo 180.

## 2.8 Extinción

El artículo 8.12 del RD 295/2009 relaciona las causas por las que se puede extinguir el derecho a esta prestación y que son:

- El transcurso de los plazos máximos de duración de los períodos de descanso.
- La reincorporación voluntaria al trabajo del beneficiario del subsidio con anterioridad al cumplimiento del período solicitado. La incorporación voluntaria y prematura al trabajo supone la extinción del derecho a la prestación, tanto de la que se disfrute en ese momento, como de la que reste o quede por disfrutar. En el caso de la madre biológica solamente podrá reincorporarse al trabajo transcurridas las seis semanas obligatorias después de parto.
- Por fallecimiento del beneficiario.
- Por adquirir el beneficiario la condición de pensionista de jubilación o incapacidad permanente.

En la prestación no contributiva las causas de extinción las regula el artículo 17.6 del mismo RD 295/2009: «El derecho al subsidio se extinguirá:

- a) Por el transcurso del plazo de duración establecido.
- b) Por el fallecimiento de la beneficiaria.

---

<sup>10</sup> GOBIERNO DE ESPAÑA. Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones (2022). *Nacimiento y cuidado de menor*. Seguridad Social. Consulta: 02/02/2022. <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/6b96a085-4dc0-47af-b2cb-97e00716791e>

c) Por reconocerse a la beneficiaria una pensión por incapacidad permanente».

## 2.9 Gestión y pago

Con carácter general, la gestión y el pago son realizados por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS). Sin embargo, cuando se trate de trabajadores incluidos en el campo de aplicación del Régimen Especial del Mar la gestión y el pago serán realizados por el Instituto Social de la Marina (ISM).<sup>11</sup>

## 3. FAMILIAS MONOPARENTALES

Ya ha quedado claro que el RDL 6/2019 equipara la duración del permiso por nacimiento para ambos progenitores y además es personal e intransferible, por lo que cada progenitor disfruta del mismo período de suspensión en el contrato de trabajo, dieciséis semanas, incluyendo las primeras seis de disfrute obligatorio, sin embargo, al no haber posibilidad de ceder descansos entre los progenitores, las familias monoparentales, en las que solo hay un progenitor, se ven perjudicadas puesto que el RDL no les reconoce el derecho de sumar al único progenitor la prestación que correspondería al otro progenitor.

Esto supone dos importantes discriminaciones: una sobre la mujer, puesto que hay una mayoría de familias monoparentales en las que el único progenitor es mujer lo que hace más difícil la igualdad entre hombres y mujeres en el mundo laboral al entorpecer su promoción y su formación; y otra sobre el hijo o la hija, ya que disfrutará de menos semanas de cuidado que los menores nacidos en familias biparentales, todo ello puede vulnerar la igualdad de trato que se establece tanto en la Constitución Española (en adelante CE) como en las propias normas internacionales, concretamente el Convenio sobre los Derechos del Niño (en adelante CDN).

Hay sentencias que defienden el derecho de la mujer a adicionar su prestación con la que correspondería al otro progenitor, basándose en la discriminación que sufriría la mujer pero, sobre todo, en el interés superior del menor.

---

11 GOBIERNO DE ESPAÑA. Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones (2022). *Nacimiento y cuidado de menor*. Seguridad Social. Consulta: 02/02/2022. <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/6b96a085-4dc0-47af-b2cb-97e00716791e>

Así, es interesante la STSJ del País Vasco, de 6/10/2020 (Recurso 941/2020), en la que una madre biológica, única progenitora, solicita y se le conceden las dieciséis semanas de la prestación por nacimiento y cuidado de su hija, pero al solicitar sumar las ocho semanas que le corresponderían al otro progenitor el INSS se las deniega, justificándose en los artículos 183 y 318 de la LGSS. La madre interpone demanda y el Juzgado de lo Social número 5 de Bilbao la desestima porque considera esta prestación como un derecho intransferible de cada progenitor y si solo hay uno no concurren más prestaciones, por lo que no hay discriminación ya que supone un ejercicio único del derecho y el único progenitor ya ha disfrutado del beneficio sin poder transferirlo. Se interpone recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco argumentando discriminación para la hija, ya que si hubiera nacido en una familia biparental habría disfrutado de las ocho semanas más que hubieran correspondido al otro progenitor por lo que se incumple el derecho a la igualdad del artículo 14 de la CE. El INSS se opone a la demanda aludiendo que es una prestación contributiva, individual e intransferible (artículos 177 a 180 de la LGSS y artículo 48 apartados 4, 5 y 6 del ET) y además rechaza cualquier discriminación hacia la mujer.

El Tribunal estima el recurso interpuesto, revoca la sentencia de instancia, y declara el derecho de la actora a sumar a las suyas las ocho semanas que hubieran correspondido al otro progenitor. Considera que es fundamental la protección de la menor y defiende la familia monoparental, como un colectivo especialmente vulnerable, cuyo único progenitor en su mayoría son mujeres lo que supone un perjuicio añadido para la mujer, ya que debe dedicar más tiempo al menor (al no compartirlo) y menos tiempo a su formación y promoción profesional, por lo que la igualdad pretendida introduce una mayor discriminación indirecta hacia la mujer, al estar mayoritariamente dirigidas estas familias por mujeres. En fin, considera que se quiebra tanto los derechos fundamentales del menor que recoge el CDN como la igualdad del artículo 14 de la CE.

Sobre esta sentencia, Inmaculada Ballester Pastor (Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Jaume I de Castellón) en la Revista de Jurisprudencia Laboral – Número 1/2021 que publica la Agencia Estatal del Boletín Oficial del Estado, entre otras cuestiones, hace una interesante reflexión sobre esta discriminación de las familias monoparentales con respecto a las biparentales poniendo de manifiesto que no siempre se van a encontrar en esta situación de desigualdad, pues no todas las familias biparentales tienen posibilidades de conseguir el subsidio por parte de los dos progenitores, ya que hay unos requisitos especiales para que cada progenitor lo obtenga y además con cuantías diferentes, en función de lo cotizado por cada uno.

Puede ocurrir que uno de los progenitores no tenga derecho a esta prestación contributiva (por ejemplo, porque no hubiera trabajado lo suficiente o nunca o sea muy joven). Además, plantea que el derecho al subsidio no se niega para siempre, ya que si aparece un segundo progenitor lo puede solicitar, pero habría que comprobar que no se hubiera disfrutado de forma acumulada por una persona, como ocurriría en el caso de la madre que gana esta sentencia si en un futuro tuviera una pareja que decide adoptar a su hija y solicitar la prestación por adopción, que debería serle denegado al haber disfrutado ya la madre del segundo subsidio.<sup>12</sup>

En Aragón también hay jurisprudencia en este sentido, por ejemplo la STSJ de Aragón, de 27/10/2021 (Recurso 141/2021). Una madre biológica, empleada pública, presenta un recurso de apelación contra sentencia dictada por el Juzgado de lo Contencioso Administrativo Número 5 de Zaragoza que desestimaba el recurso presentado ante la negativa de la Administración Pública a admitir su solicitud de ampliación de permiso por el nacimiento de su hija en la duración del permiso previsto para el otro progenitor al tratarse de una familia monoparental. La Administración basa su negativa en que no está contemplada la acumulación de este permiso. En el recurso de apelación se hace incapié en el incumplimiento de la CE y la normativa internacional sobre la protección del menor y sobre la discriminación que puede sufrir la hija por pertenecer a una familia monoparental. Además la recurrente también alega discriminación indirecta sobre la mujer al estar formados la mayoría de los hogares monoparentales por mujeres. La sentencia revoca la dictada en primera instancia y declara nula la resolución desestimatoria reconociendo el derecho de la recurrente, como integrante de familia monoparental, a ampliar su permiso por nacimiento de hija.

Otra sentencia importante es la STSJ de Aragón, de 27/12/2021 (Recurso 846/2021). Una madre biológica, auxiliar de enfermería para el Servicio Aragonés de Salud, solicita al INSS el permiso de maternidad y este es concedido. Más adelante solicita un permiso de maternidad adicional como familia monoparental, que el INSS deniega porque la normativa no contempla la acumulación de este permiso. La madre interpone demanda ante el Juzgado de lo Social Único de Teruel que la estima y le reconoce este derecho. El INSS, recurre en suplicación contra esta sentencia que el TSJ de Aragón desestima confirmando la sentencia recurrida.

---

12 BALLESTER PASTOR, I., «Las familias monoparentales tienen derecho a la misma prestación por nacimiento y cuidado de hijos que las familias biparentales. Las normas deben velar por la protección del menor, lo que no cuadra con el diseño de un derecho individual e intransferible de cada progenitor», en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, ISSN-e 2659-787X, N.º. 1, 2021.

Aunque hay sentencias contradictorias, cada vez son más en todo el territorio español las que defienden que se puedan sumar al único progenitor las semanas que corresponderían al segundo.

Otro supuesto, que también al principio de la entrada en vigor del RDL 6/2019 fue de aplicación controvertida, es el de las dos semanas adicionales en el caso de hijo o hija con discapacidad por parto, adopción o acogimiento múltiple. El RDL no recoge este supuesto por lo que, al establecer que cada progenitor tiene derecho a una semana adicional, en el caso de no existir segundo progenitor se perdería su semana adicional. El INSS para corregir esto ha establecido un nuevo criterio permitiendo que en las familias monoparentales se pueda disfrutar de las dos semanas adicionales por parte del único progenitor, de esta forma se iguala el derecho del menor en el caso de familias monoparentales con las de familias biparentales.

En la prestación no contributiva de los artículos 181 y 182 de la LGSS, la duración de la prestación se incrementará en 14 días naturales según el artículo 182.3.b) de la LGSS, siendo la beneficiaria la madre biológica por ser la única que puede solicitarla.

Hay que mencionar que también existe una prestación familiar en su modalidad no contributiva que consiste en un pago único a tanto alzado de 1.000 euros por nacimiento o adopción de hijo en supuestos de familias monoparentales. Esta prestación aparece regulada en los artículos 351.b), 357 y 358 de la LGSS.

## 4. PAREJAS HOMOSEXUALES

La prestación por nacimiento y cuidado de hijo suele dirigirse a parejas heterosexuales, pero las parejas homosexuales también tienen derecho a ella, aunque con particularidades.

Para entender cómo se concede esta prestación en las parejas homosexuales debemos distinguir entre parejas formadas por madres del mismo sexo y parejas formadas por padres del mismo sexo.

En las formadas por **madres del mismo sexo**, la madre biológica tiene derecho a las dieciséis semanas (con las seis primeras obligatorias) como en las parejas heterosexuales, pero la

madre no biológica, para disfrutar de esta prestación, deberá establecer un vínculo jurídico con el bebé (filiación) y para ello hay diferencias si las mujeres están casadas o no lo están. Si están casadas es más sencillo, el artículo 7.3 de la Ley 14/2006, de 26/05/2006, sobre Técnicas de Reproducción Humana Asistida (en adelante LTRHA) dice: «Cuando la mujer estuviere casada, y no separada legalmente o de hecho, con otra mujer, esta última podrá manifestar conforme a lo dispuesto en la Ley del Registro Civil que consiente en que se determine a su favor la filiación respecto al hijo nacido de su cónyuge», lo que determina una presunción a favor de la esposa de la madre biológica. Pero en las parejas de hecho la madre no biológica debe adoptar al hijo o la hija de la biológica, siendo mucho más complicado demostrar el parentesco si no se adopta.

Cuando la pareja esté formada por **padres del mismo sexo**, para solicitar esta prestación deberán adoptar y así disfrutar de las dieciséis semanas (igualmente con las seis obligatorias desde la resolución judicial). La vía de la gestación subrogada está prohibida en España, según establece el artículo 10 de la LTRHA, lo que puede parecer en principio una discriminación para las parejas de hombres homosexuales pues ninguno de los dos puede quedarse embarazado, pero se considera más importante la defensa de los derechos fundamentales de la mujer gestante y del menor o la menor y su derecho a no ser tratados como meros objetos de compra-venta. En el caso de que la gestación subrogada se haya realizado en otro país en el que sí es legal, podrán solicitar (aunque no tienen garantía de conseguirlo) inscribir al hijo en el Registro Civil aportando la resolución, de reconocimiento de la filiación, emitida por el país en la que se contrató.

Sobre esta cuestión, por ejemplo, la STS, de 31/03/2022 (Recurso 907/2021) considera que la gestación por sustitución comercial (pagando un precio a la madre gestante) vulnera los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución y en los convenios internacionales sobre derechos humanos, tanto en el caso del menor como en el de la mujer (madre gestante). Una mujer en México, mediante un contrato de gestación por sustitución, se convierte legalmente en madre de un niño. Después ya en España, los padres de la madre (abuelos) y la madre pretenden que le sea reconocido como hijo a todos los efectos de filiación (inscripción en el Registro Civil español), lo que se desestima en primera instancia. La familia presenta recurso, que la Audiencia Provincial estima y declara a esta madre no biológica como madre del menor, considerando que así se protege el interés superior del menor (ya que no se puede acudir a la vía de adopción por la diferencia de edad entre la madre y el menor), habiendo comprobado que el menor estaba perfectamente cuidado, formado e integrado en la familia.

El Ministerio Fiscal recurre en apelación y el Tribunal Supremo, basándose en el artículo 10 de la LTRHA que considera nulos estos contratos, aprecia que hay un daño al interés superior del menor y una explotación de la madre gestante y, en el fallo, estima el recurso y mantiene la denegación que en primera instancia se hace de la solicitud de filiación. En este caso, el Tribunal Supremo observa que ha quedado demostrado que el menor está perfectamente integrado en la familia y, para proteger el interés superior del menor, se insta a que la madre consiga la filiación a través de la adopción puesto que la normativa que la obstaculiza por motivos de edad no tiene carácter absoluto.

Esta sentencia entre sus motivaciones y, según dice el Catedrático de Derecho Internacional José Carlos Fernández Rozas, en su Blog, considera que tanto la madre como el menor «[...] son tratados como meros objetos, no como personas dotadas de la dignidad propia de su condición de seres humanos y de los derechos fundamentales inherentes a esa dignidad»<sup>13</sup> al imponer a la madre gestante, según consta en el contrato de gestación por sustitución, limitaciones incompatibles con la dignidad humana y tratando al menor como un objeto.

## 5. TRABAJADORES Y TRABAJADORAS AUTÓNOMOS

Con el RDL 6/2019 se equiparan los derechos de las personas trabajadoras autónomas con las personas trabajadoras por cuenta ajena. Tienen derecho a las dieciséis semanas (teniendo en cuenta las seis obligatorias) y pueden solicitar la prestación y las posible mejoras que correspondan en los mismos supuestos que el resto de trabajadores: adopción, acogimiento, parto prematuro, etc. Pero además, hay otras particularidades dirigidas a estas personas:

Según la nueva redacción dada por este RDL al artículo 38 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo (en adelante ETA), tienen derecho a una bonificación del 100% de sus cuotas de Seguridad Social durante el período de las dieciséis semanas de descanso y siempre que este período dure como mínimo un mes.

---

13 FERNÁNDEZ ROZAS, J. C. (2022). *El Tribunal Supremo considera que la gestación por sustitución vulnera los derechos de madres gestantes y niños (STS Pleno 31 marzo 2022)*. El Blog de José Carlos Fernández Rozas. Consulta: 02/04/2022. <https://fernandezrozas.com/2022/04/05/el-tribunal-supremo-considera-que-la-gestacion-por-sustitucion-vulnera-los-derechos-de-madres-gestantes-y-ninos-sts-pleno-31-marzo-2022/>

También y según la actual redacción del artículo 38 bis del ETA, las mujeres trabajadoras autónomas que hayan cesado su actividad y retomen actividad por cuenta propia en los 2 años siguientes al cese por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento y tutela, tendrán derecho a una bonificación de sus cuotas en la Seguridad Social que, en el caso de la base mínima coincidirá con la tarifa plana (actualmente 60€ al mes) y, si eligen una cotización superior quedará bonificada con el 80%. Estos beneficios se aplicarán durante doce meses.

Otra bonificación a la que pueden acogerse las personas trabajadoras por cuenta propia, recogida en el artículo 30 del ETA, relacionada con la conciliación familiar, es cuando por cuidado de un menor de 12 años o de un familiar hasta segundo grado con dependencia o discapacidad (mínima del 33%) se contrate a otra persona, a tiempo completo o parcial, se puede bonificar hasta doce meses la cuota de la Seguridad Social en un 50% o en un 100% según sea el contrato a tiempo parcial o a tiempo completo.

Por último, cabe mencionar que todo lo relacionado con la prestación no contributiva para las trabajadoras por cuenta ajena (requisitos, tiempo, cuantía etc.) es exactamente igual para las trabajadoras por cuenta propia.

## 6. DISCRIMINACIÓN A LAS MUJERES

Como se ha podido observar en el apartado «Origen de la prestación», históricamente la prestación por nacimiento y cuidado de hijos estaba enfocada hacia las mujeres, es decir, eran las mujeres las que tenían derecho a ella y, durante muchos años, los hombres solo tenían dos días de permiso. Por lo tanto, esta prestación ha sido siempre discriminatoria hacia la mujer ya que era ella la que tenía que hacerse cargo de los hijos por el único motivo de ser mujer.

En España, se ha tenido la concepción de que la madre era la conciliadora y que tenía que compaginar el cuidado de los hijos con su vida laboral y el padre era el ayudante, es decir, ayudaba a la madre. Se pensaba que la responsabilidad de cuidar a los hijos era de la madre y que el padre únicamente se dedicaba al trabajo fuera de casa y si «podía» ayudaba a la madre.

Hoy en día, las mujeres siguen siendo discriminadas por el hecho de ser madres. Una de cada tres mujeres afirma haber sufrido algún tipo de discriminación al convertirse en madre, una de

cada cinco dejó el empleo (la mitad de forma voluntaria, al no poder compaginarlo, y la otra mitad al ser despedidas o no renovadas). La corresponsabilidad está muy lejos de ser una realidad, siete de cada diez madres se sienten solas en la tarea de crianza.<sup>14</sup>

Igualar los permisos para ambos ayuda a entender que existe una corresponsabilidad en el cuidado del hijo, es decir, que el hijo es de ambos y que, por lo tanto, la responsabilidad de crianza también es de ambos.

En el ámbito de la empresa, la discriminación podemos verla reflejada, por ejemplo, en la preferencia, por parte del empresario, de la mujer que no tiene hijos o hijas sobre la madre trabajadora, ya que se entiende que aquella tiene menos responsabilidades de cuidado de menor y por tanto mayor disponibilidad, además de dar por supuesto que, la que es madre, estará menos comprometida con la empresa porque estará más dedicada a su familia. Esto provoca, en la madre trabajadora, menor tiempo de permanencia en el puesto de trabajo, menor calidad en el empleo, menor crecimiento profesional, entre otras formas de discriminación, y todo ello la lleva a sufrir una «penalización del salario», es decir, estas circunstancias hacen que tenga un menor salario del que tendría si no hubiera sido madre. En el mundo laboral, queda claro que todavía falta «avanzar» bastante en el tema de la equiparación entre hombres y mujeres, pues vemos que la madre trabajadora sufre doble discriminación: por ser mujer y por ser madre.

Sobre la discriminación en el trabajo de las madres trabajadoras también hay abundante jurisprudencia. Un claro ejemplo es la STC 108/2019, de 30/09/2019, (Recurso 2925-2018). La demandante superó las pruebas del proceso selectivo del Instituto Nacional de Estadística, en adelante INE, quedando en primer lugar y manifestando que no podía incorporarse el día previsto por haber dado a luz, pero dejó claro que no renunciaba a la plaza y solicitaba la reserva hasta que pudiera incorporarse. Al día siguiente, su petición fue rechazada por el INE argumentando que el contrato debía formalizarse con una persona que pudiese realizar el trabajo de manera inmediata y procedió a la contratación de quien había obtenido la segunda mejor puntuación. La mujer presentó demanda ante los Juzgados de Valencia, aduciendo que se había vulnerado el principio de prohibición de discriminación por razón de sexo que recoge el artículo 14 de la CE. El Juzgado de los Social número 7 de Valencia, declaró la vulneración del artículo 14 de la CE y reconoció la relación jurídica desde el día previsto para la incorporación al trabajo. No obstante el INE recurrió

---

14 JAN, C. (2020). *Una de cada tres madres trabajadoras ha sufrido discriminación al tener hijos*. El País. Consulta: 06/04/2022. <https://elpais.com/sociedad/2020-09-29/una-de-cada-tres-madres-trabajadoras-ha-sufrido-discriminacion-al-tener-hijos.html>

ante el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana que, dándole la razón, revocó la sentencia y la dejó sin efectos. La mujer presentó recurso de amparo y el TC declaró que el INE le ocasionó una discriminación directa contra el artículo 14 de la CE por el hecho de ser madre y se le impidió su derecho a acceder a la plaza que había obtenido, provocándole desventaja por ser trabajadora y madre, por lo que en el fallo se estimó la demanda de la actora considerando que se había vulnerado el artículo 14 de la CE y restableciendo su derecho anulando la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana.

Una conclusión muy interesante que se puede sacar de esta sentencia, la aporta Eduardo Rojo (Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Barcelona), en el comentario que hace el día 12/10/2019 en su Blog: «[...] es que la recurrente vio vulnerado su derecho a no sufrir discriminación por razón de su estado biológico de maternidad, y que la decisión empresarial no fue respetuosa con el contenido esencial del derecho, siendo el TC el que se lo ha devuelto a la parte actora, a la par que ha “aprovechado” la sentencia objeto de mi comentario para reforzar y ampliar la protección». <sup>15</sup>

Dentro de los hogares la situación todavía no mejora significativamente. Siete de cada diez madres se sienten solas en la crianza, por lo tanto, no existe corresponsabilidad en los cuidados. En la mayoría de los casos son las mujeres las que tienen la carga de esta labor y los hombres, como ya he dicho, únicamente se limitan a ayudar y esto también implica una carga mental. Muchas mujeres se sienten culpables de no llegar a todo y otras se sienten así por percibir descontrol en la organización de las tareas familiares. Además, muchas mujeres afirman que serían madres o tendrían más hijos si tuvieran medidas de conciliación que les permitieran adaptar su jornada sin penalizar su salario. <sup>16</sup>

El camino que queda es largo, aún hoy día, cuando hay que coger una excedencia en el trabajo para cuidar del hijo o de la hija, del menor acogido o de un familiar, el 85,31% de las veces lo hace la mujer. <sup>17</sup> Es decir, sigue siendo la mujer la que deja en segundo plano su trabajo fuera del

---

15 ROJO, E. (2019). *El Tribunal Constitucional refuerza y amplía la protección contra la discriminación por maternidad*. Notas a propósito de la sentencia de 30 de septiembre de 2019. El Blog de Eduardo Rojo. Consulta: 05/04/2022. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2019/10/el-tribunal-constitucional-refuerza-y.html>

16 JAN, C. (2020). *Una de cada tres madres trabajadoras ha sufrido discriminación al tener hijos*. El País. Consulta: 06/04/2022. <https://elpais.com/sociedad/2020-09-29/una-de-cada-tres-madres-trabajadoras-ha-sufrido-discriminacion-al-tener-hijos.html>

17 GOBIERNO DE ESPAÑA. Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones (2020). «La Seguridad Social ha tramitado 348.392 permisos por nacimiento y cuidado de menor entre enero y septiembre», en *La Revista de la Seguridad Social*. Consulta: 06/04/2022. <https://revista.seg-social.es/-/la-seguridad-social-ha-tramitado-348.392-permisos-por-nacimiento-y-cuidado-de-menor-entre-enero-y-septiembre>

hogar para dedicarse al cuidado de los suyos y por tanto «aparcar» su posible promoción profesional, formación, etc.

Cuando nos referimos a las familias monoparentales, ya he expuesto que la mayoría están formadas por una madre (mujer) y un hijo o hija y que, nuestra legislación discrimina a estas mujeres al no poder acumular las dieciséis semanas del otro progenitor. Poco a poco, parece que esto ya está cambiando gracias a la jurisprudencia y aunque las sentencias no son uniformes (todavía hay algunas que no la conceden), parece que cada día está más cerca que esta acumulación de los dos permisos quede regulada sin necesidad de tener que acudir a los tribunales para conseguirla.

## 7. OTRAS SITUACIONES DE INTERÉS RELACIONADAS CON EL NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR

### 7.1 Fallecimiento de hijo o hija

El artículo 48.4 párrafo 5 del ET dice que: «En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo». Por lo que ambos progenitores pueden disfrutar del descanso por nacimiento y cuidado de hijo, salvo que, a partir de las seis semanas obligatorias posteriores al parto, se decida la reincorporación al trabajo.

Hay un supuesto especial en el artículo 8.4 del RD 295/2009 y es cuando se trata de un feto no nacido, es decir, que fallece en el útero materno. En este caso, si el feto supera los 180 días de gestación se tiene derecho a la prestación, pero solamente en el caso de la madre, no para el otro progenitor puesto que no ha tenido lugar el nacimiento. Abundando en esto, el artículo 26.7 de este Real Decreto dice en su primera parte que: «No podrá reconocerse el subsidio por paternidad si el hijo o el menor acogido fallecen antes del inicio de la suspensión o permiso [...]». Esto está empezando a cambiar, pues ya hay alguna sentencia que concede el derecho del otro progenitor a esta prestación, concretamente la sentencia del TSJ de Cantabria, de 10/12/2021 (Recurso 783/2021) considera que tras la entrada en vigor del RDL 6/2019 que modifica entre otra legislación el ET, ya no es posible aplicar el RD 295/2009 para denegar el derecho de la prestación al progenitor distinto de la madre, pues obviaría lo establecido en legislación de mayor rango

jerárquico (el ET y en el propio RDL 6/2019) que determina que se trata de derechos individuales e intransferibles por lo que ambos progenitores pueden acceder a la prestación.

## 7.2 Parto prematuro y hospitalización del neonato

El artículo 48.4 párrafo 3 del ET establece, en el caso de parto prematuro y si hay hospitalización del neonato, la posibilidad de comenzar el cómputo de las dieciséis semanas a partir del alta hospitalaria: «En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato para la madre biológica».

Este artículo señala además en su párrafo 4 que: «En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle». Siendo este un derecho individual e intransferible.

## 7.3 Discapacidad del hijo o hija

En caso de discapacidad del hijo o hija el artículo 48.6 del ET dispone que: «En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores [...]».

En la prestación no contributiva (artículos 181 y 182 de la LGSS) la duración del permiso se incrementará en 14 días naturales para la madre biológica según el artículo 182.3.d) de la LGSS.

También existe una prestación familiar en su modalidad no contributiva que consiste en un pago único a tanto alzado en supuestos de discapacidad del hijo o hija. Esta prestación está regulada

en los artículos 351.a) y 352 a 356 de la LGSS. La cuantía se fijará cada año en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

## 7.4 Parto o adopción múltiple

El ET en su artículo 48.6 en su última frase, amplía el derecho de disfrute de dos semanas adicionales de permiso, una para cada progenitor, igual que en caso de discapacidad del hijo o la hija.

Además, según el artículo 6.2 del Real Decreto 295/2009: «En caso de parto múltiple y de adopción o acogimiento de más de un menor, realizados de forma simultánea, se concederá un subsidio especial por cada hijo o menor acogido, a partir del segundo, igual al que corresponda percibir por el primero, durante el periodo de seis semanas inmediatamente posteriores al parto, o, cuando se trate de adopción o acogimiento, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción». Esto significa que se alarga el cobro de la prestación en seis semanas si son dos hijas o hijos, en doce semanas si son tres hijas o hijos, y así sucesivamente, pero solamente se paga una prestación, es decir, no lo cobran los dos progenitores sino que debe cobrarlo solamente uno mediante acuerdo. En el caso de que no haya acuerdo entre los progenitores se concede a la madre o a quien tiene la guarda y custodia.

Para el supuesto especial de los artículos 181 y 182 LGSS, es decir, prestación no contributiva, cuando se produce un parto o una adopción múltiple la duración del subsidio se incrementará en 14 días naturales, de acuerdo con el artículo 182.3.c) LGSS.

Por último hay que añadir una prestación familiar más, que tiene la consideración de no contributiva, que consiste en un pago único a tanto alzado en supuestos de parto o adopción múltiples. Esto aparece regulado en los artículos 351.c), 359 y 360 LGSS. La cuantía varía según el número de hijos nacidos o adoptados: si son dos será cuatro veces el salario mínimo interprofesional, si son tres será ocho veces y si son cuatro o más será doce veces. En este caso, también lo cobrará el progenitor que hayan acordado entre los dos y en caso de desacuerdo lo cobrará la madre o quien ostente la guarda y custodia.

## 7.5 Familia numerosa

La Federación Española de Familias Numerosas ha solicitado al Gobierno de España que añada una semana más para cada progenitor a la prestación por nacimiento y cuidado de hijo a partir del tercer hijo. De esta forma se favorecería la conciliación en las familias numerosas.<sup>18</sup>

Si se amplía, sin embargo, en el caso del subsidio no contributivo de los artículos 181 y 182 de la LGSS, según el artículo 182.3.a) de la LGSS: «[...] Dicha duración se incrementará en 14 días naturales en los siguientes supuestos: a) Nacimiento de hijo en una familia numerosa o en la que, con tal motivo, adquiera dicha condición, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas [...]».

Además, existe una prestación familiar en su modalidad no contributiva que consiste en un pago único a tanto alzado por nacimiento o adopción de hijo en supuestos de familias numerosas, siempre que no se supere un determinado límite de renta. Esta prestación aparece regulada en los artículos 351.b), 357 y 358 de la LGSS y la cuantía consistirá en un pago único de 1.000 euros.

## 7.6 Fallecimiento de la madre biológica

Si fallece la madre biológica, independientemente de que realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tiene derecho a las 16 semanas que le corresponderían a la madre biológica.<sup>19</sup>

## 7.7 Madres o padres con discapacidad

En los casos de madres o padres con discapacidad existe una prestación familiar en su modalidad no contributiva que consiste en un pago único a tanto alzado por nacimiento o adopción de hijo, cuya cuantía también es de 1.000 euros y está regulada en los artículos 351.b), 357 y 358 de la LGSS.

---

18 ABC (2022). *Las familias numerosas piden una semana más de permiso por maternidad para los progenitores con tres o más hijos*. ABC. Consulta: 15/04/2022. [https://www.abc.es/familia/padres-hijos/abci-familias-numerosas-piden-semana-mas-permiso-maternidad-para-progenitores-tres-o-mas-hijos-202203260115\\_noticia.html](https://www.abc.es/familia/padres-hijos/abci-familias-numerosas-piden-semana-mas-permiso-maternidad-para-progenitores-tres-o-mas-hijos-202203260115_noticia.html)

19 GOBIERNO DE ESPAÑA. Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones (2022). *Prestaciones/Pensiones de Trabajadores*. Seguridad Social. Consulta: 10/02/2022. <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/12778#:~:text=Las%20prestaciones%20son%20un%20conjunto,las%20personas%20que%20los%20sufren>

## IV. CONCLUSIONES

En el trabajo se ha visto que la prestación por nacimiento y cuidado de hijo ha evolucionado y que, actualmente, ofrece mayores facilidades para tener hijos que hace unos años.

Se ha implicado más al hombre en la crianza y la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos e hijas ya que históricamente esta labor la ha desempeñado la mujer y se le ha exigido como responsabilidad, únicamente por el hecho de ser mujer. Esta mayor implicación del hombre, se debe a la evolución de la sociedad y a que, con el paso del tiempo, se han ido equiparando los derechos de las mujeres y de los hombres.

Hoy en día la prestación por nacimiento y cuidado de hijo tiene la misma duración para la mujer y para el hombre, esto ayuda a que ambos se involucren en el cuidado del menor y que no recaiga la responsabilidad solamente en la mujer.

Sin embargo, la realidad es que sigue existiendo mucha discriminación hacia la mujer en este ámbito. Aunque la prestación iguala a la mujer y al hombre para que no haya ningún tipo de discriminación, lo cierto es que en esta sociedad sigue siendo la mujer la que tiene impuesto este deber. En mi opinión, influyen mucho los ideales, pensamientos y, sobre todo, la educación. Si bien es cierto, que cada vez los hombres se implican más en las labores de crianza, aún queda mucho camino por recorrer. Yo creo que cada vez estamos más cerca de una completa igualdad entre mujeres y hombres y que cada vez existe mas corresponsabilidad, pero aún nos queda por aprender. Pienso que lo más importante en este aspecto es la educación, ya que si se inculca a los niños y niñas desde pequeños, tanto en la familia como en el colegio que, independientemente de si eres mujer u hombre, tu deber es implicarte y trabajar conjuntamente con tu pareja en la crianza de los hijos, conseguiremos que sea más fácil llegar a una completa igualdad y corresponsabilidad.

Por todo esto, estoy convencida de que poco a poco estos valores se irán adquiriendo por las nuevas generaciones y que, en un futuro, espero que no muy lejano, conseguiremos llegar a la igualdad.

También considero interesante mencionar otra traba que existe a la hora de ser madre o padre y es la carrera profesional ya que, a pesar de que se ofrecen facilidades para tener hijos, esto

no es suficiente y, muchas veces, el hecho de tener un hijo hace que no puedas seguir desarrollando tu vida profesional, es decir, que tienes que renunciar a tu carrera para tener un hijo o una hija. Esto hace que muchas personas, sobre todo en el caso de las mujeres, no tengan hijos o que los tengan más mayores, cuando han logrado sus objetivos profesionalmente.

A mí me parece que se debería intentar tomar medidas para facilitar tener hijos y que el hecho de ser madre o padre no te impida avanzar profesionalmente, para ello habría que conseguir que las empresas fueran más receptivas e implantaran medidas en este sentido, tanto para mujeres como para hombres (para no penalizar a las madres), para el cuidado de los hijos e hijas, por ejemplo, con modalidades de trabajo más flexibles, como el teletrabajo o comprimir la semana laboral. Deberíamos tener el derecho de poder tener hijos y seguir avanzando profesionalmente y, creo que en este aspecto también se ha avanzado mucho a lo largo de los años pero que aún tenemos que seguir avanzando.

Cada vez existen más medidas y más ayudas para poder compaginar lo mejor posible la vida familiar y laboral y para intentar que una cosa no impida la otra. Esto es algo muy positivo y que hace que avancemos mucho como sociedad pero, en mi opinión, aún nos queda bastante camino por recorrer ya que muchas personas se enfrentan a la pregunta de ¿tengo hijos o continúo con mi carrera profesional? Espero que, en unos años consigamos una conciliación en este aspecto y que se puedan compaginar ambas cosas sin tener que elegir una u otra.

En definitiva, hoy en día sigue existiendo desigualdad y muchas veces es muy complicado para una mujer trabajadora plantearse tener hijos. Pero creo que entre todas y todos vamos a conseguir avanzar y que poco a poco se logrará esa deseada igualdad sin discriminación por el hecho de ser mujer y se darán cada vez más facilidades para tener hijos y que puedan cuidarlos y disfrutar de ellos en igual medida los dos progenitores.

En los casos de familias no tradicionales (monoparentales, homosexuales, etc.) también se han hecho muchos progresos, estando en este momento nuestro país en uno de los primeros puesto a la hora de integrar este tipo de familias en la sociedad. Por supuesto igualmente en estos caso hay que continuar el camino hacia adelante, porque todavía se dan casos de discriminación por este motivo en el mundo laboral y en la sociedad en general, pero quiero confiar en que cada vez haya mayor sensibilidad, sobre todo por los poderes públicos, para que tanto a nivel legislativo como en

la formación de nuestros niños y niñas en las escuelas se den pasos hacia adelante y llegemos a una integración total de todas las personas.

## BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

GOBIERNO DE ESPAÑA. Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones (2022). *Prestaciones/Pensiones de Trabajadores. Seguridad Social.* <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/12778#:~:text=Las%20prestaciones%20son%20un%20conjunto,las%20personas%20que%20los%20sufren>

GOBIERNO DE ESPAÑA. Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones (2022). *Modalidad/clases. Seguridad Social.* <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Pensionistas/Pensiones/33467>

FERNÁNDEZ, E. (2015). *Tipos de pensiones: contributivas y no contributivas.* Anfixblog. <https://www.anfix.com/blog/tipos-de-pensiones-contributivas-no-contributivas-o-asistenciales>

GOBIERNO DE ESPAÑA. Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones (2022). *Riesgo durante la lactancia natural. Seguridad Social.* <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/51288>

GOBIERNO DE ESPAÑA. Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones (2022). *Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. Seguridad Social.* <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/1941>

GOBIERNO DE ESPAÑA. Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones (2022). *Corresponsabilidad en el cuidado del lactante. Seguridad Social.* <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/61f8b540-c867-43cf-926d-77476b975f36>

GOBIERNO DE ESPAÑA. Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones (2022). *Prestaciones familiares. Seguridad Social.*

<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10967>

GOBIERNO DE ESPAÑA. Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones (2022). *Nacimiento y cuidado de menor*. Seguridad Social. <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/6b96a085-4dc0-47af-b2cb-97e00716791e>

(2022). *Nacimiento y cuidado de menor*. Iberley. <https://www.iberley.es/temas/prestacion-nacimiento-cuidado-menor-2271>

OTERO NAVAS, A. (2012). *La maternidad en la evolución de la Seguridad Social a lo largo del siglo XX*. Valladolid: Universidad de Valladolid. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/1178/TFG-B.64.pdf;jsessionid=97B7E78CCB96EFF51CC61E43A997CCB6?sequence=6>

DALLO, E. (2020). *Permisos por nacimiento, así han evolucionado desde 1980*. El Mundo. <https://www.elmundo.es/yodona/lifestyle/2020/03/14/5e67b937fdddffb3498b4609.html>

EL CORREO. (2021). *La evolución del permiso de paternidad y maternidad en España*. El correo. <https://www.elcorreo.com/sociedad/evolucion-del-permiso-de-paternidad-y-maternidad-en-espana-20210714135918-nt.html>

BALLESTER PASTOR, I., «Las familias monoparentales tienen derecho a la misma prestación por nacimiento y cuidado de hijos que las familias biparentales. Las normas deben velar por la protección del menor, lo que no cuadra con el diseño de un derecho individual e intransferible de cada progenitor», en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, ISSN-e 2659-787X, N.º. 1, 2021.

COMITÉ EDITORIAL BLOG MINIFIV (2020). *Permiso de maternidad en parejas homosexuales*. Minifiv. <https://www.minifiv.es/blog/permiso-maternidad-parejas-homosexuales>

INFOAUTÓNOMOS (2021). *Derechos, bonificaciones y ayudas para madres autónomas*. Infoautónomos. <https://www.infoautonomos.com/seguridad-social/ayudas-madres-autonomas/>

ESTEBAN, P., (2022), *Las madres solteras tienen derecho a 32 semanas por nacimiento de hijo, según la justicia.* El País. [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/03/03/legal/1646325844\\_632974.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/03/03/legal/1646325844_632974.html)

GOBIERNO DE ESPAÑA. Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones (2020). «El permiso por nacimiento y cuidado de menor será de 16 semanas para ambos progenitores a partir de enero», en *La Revista de la Seguridad Social*. <https://revista.seg-social.es/-/el-permiso-por-nacimiento-y-cuidado-de-menor-ser%C3%A1-de-16-semanas-para-ambos-progenitores-a-partir-de-enero#:~:text=A%20partir%20del%20pr%C3%B3ximo%201,de%20este%20permiso%20como%20ocurre>

JAN, C. (2020). *Una de cada tres madres trabajadoras ha sufrido discriminación al tener hijos.* El País. <https://elpais.com/sociedad/2020-09-29/una-de-cada-tres-madres-trabajadoras-ha-sufrido-discriminacion-al-tener-hijos.html>

ROJO TORRECILLA, E., «La protección contra la discriminación por razón de maternidad», en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, número 7/2019.

BARRIOS BAUDOR, G.L., «Prestación por nacimiento y cuidado de menor: primeras interpretaciones administrativas», en *Revista Aranzadi Doctrinal*, número 1 (Enero 2020).

GOBIERNO DE ESPAÑA. Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones (2020). «La Seguridad Social ha tramitado 348.392 permisos por nacimiento y cuidado de menor entre enero y septiembre», en *La Revista de la Seguridad Social*. <https://revista.seg-social.es/-/la-seguridad-social-ha-tramitado-348.392-permisos-por-nacimiento-y-cuidado-de-menor-entre-enero-y-septiembre>

ABC (2022). *Las familias numerosas piden una semana más de permiso por maternidad para los progenitores con tres o más hijos.* ABC. [https://www.abc.es/familia/padres-hijos/abci-familias-numerosas-piden-semana-mas-permiso-maternidad-para-progenitores-tres-o-mas-hijos-202203260115\\_noticia.html](https://www.abc.es/familia/padres-hijos/abci-familias-numerosas-piden-semana-mas-permiso-maternidad-para-progenitores-tres-o-mas-hijos-202203260115_noticia.html)

ROJO, E. (2019). *El Tribunal Constitucional refuerza y amplía la protección contra la discriminación por maternidad.* Notas a propósito de la sentencia de 30 de septiembre de 2019. El

Blog de Eduardo Rojo. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2019/10/el-tribunal-constitucional-refuerza-y.html>

FERNÁNDEZ ROZAS, J. C. (2022). *El Tribunal Supremo considera que la gestación por sustitución vulnera los derechos de madres gestantes y niños (STS Pleno 31 marzo 2022)*. El Blog de José Carlos Fernández Rozas. <https://fernandezrozas.com/2022/04/05/el-tribunal-supremo-considera-que-la-gestacion-por-sustitucion-vulnera-los-derechos-de-madres-gestantes-y-ninos-sts-pleno-31-marzo-2022/>