

MONOPARENTALIDAD, GÉNERO, CONCILIACIÓN Y PROTECCIÓN SOCIAL CONTRIBUTIVA: ¿DÓNDE ESTÁ LA DISCRIMINACIÓN?

Single parents, gender, conciliation and contributory
social protection: Where is the discrimination?

SERGIO MARTÍN GUARDADO
Universidad de Salamanca
martinguardado@usal.es

Cómo citar/Citation

Martín Guardado, S. (2022).

Monoparentalidad, género, conciliación y protección social contributiva:
¿dónde está la discriminación?

IgualdadES, 6, 143-172.

doi: <https://doi.org/10.18042/cepc/igdes.6.05>

(Recepción: 10/03/2022; aceptación tras revisión: 25/04/2022; publicación: 30/06/2022)

Resumen

El artículo se centra en las posibilidades de ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el ámbito de las familias monoparentales. Se parte de una aproximación al concepto de monoparentalidad y se predetermina que esta puede ser originaria y voluntaria o sobrevenida. La existencia de un deseo individual de constituir una relación paternofilial desde el inicio determina precisamente que las desigualdades en el disfrute de estos derechos no suponen una discriminación sino un tratamiento diferencial razonable. Así, llegará a determinarse que la articulación de la corresponsabilidad en los derechos de conciliación y en la protección social contributiva no puede garantizarse en las familias monoparentales. Su errónea extensión ha supuesto una sustitución de la función del legislador por parte de los tribunales a tal nivel que pone en jaque el sistema contributivo de la Seguridad Social.

Palabras clave

Familias monoparentales; conciliación; igualdad y no discriminación; corresponsabilidad; igualdad de género.

Abstract

The article focuses on the possibilities of exercising the rights to reconcile personal, family and work life in the field of single-parent families. It is based on an approximation to the concept of single parenthood and it is predetermined that this can be original and voluntary or supervening. The existence of an individual desire to establish a parent-child relationship from the beginning determines precisely that inequalities in the enjoyment of these rights do not imply discrimination but rather reasonable differential treatment. Thus, it will be determined that the articulation of co-responsibility in conciliation rights and in contributory social protection cannot be guaranteed as impossible in single-parent families and, when it has been done, this has meant a substitution of the role of the legislator by the of the courts that puts in check the contributory Social Security system.

Keywords

Single-parent families; conciliation; equality and non-discrimination; co-responsibility; gender equality.

SUMARIO

I. A MODO DE INTRODUCCIÓN: LA MONOPARENTALIDAD COMO REALIDAD POLIÉDRICA. II. LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN, LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y SU CONSECUENTE TRANSFORMACIÓN: DE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD A LA CORRESPONSABILIDAD. III. ¿SUPONE LA MONOPARENTALIDAD UN NUEVO PARADIGMA PARA LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN?:

1. La equiparación de los derechos de conciliación a magistrados monoparentales por parte del CGPJ: la desigual atención de los menores como *ratio* de igualdad: 1.1. *¿Cuáles fueron las razones que llevaron al CGPJ a reconocer la prestación de maternidad a un padre monoparental que había acudido a la constitución de la filiación por vía de la maternidad subrogada?* 1.2. *¿Son las mismas razones que posibilitaron una doble duración del permiso de la madre de profesión magistrada que había accedido ella en exclusiva a la filiación?* 2. *¿Ha dejado de ser el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral un derecho de los trabajadores para pasar a ser un derecho de los menores?* La ampliación judicial de los permisos de conciliación. IV. UNA REFLEXIÓN CRÍTICA EN TORNO A LA APLICACIÓN DE LOS FUNDAMENTOS DE LA CORRESPONSABILIDAD EN LA MONOPARENTALIDAD DE ORIGEN VOLUNTARIO Y NO SOBREVENIDA: 1. Interés del menor vs. corresponsabilidad: *¿es posible diferenciar regímenes de conciliación?* 2. La imposibilidad de reconocer en sede judicial un doble permiso por nacimiento de hijo en la monoparentalidad originaria y voluntaria por el carácter contributivo de la seguridad social. V. REFLEXIÓN FINAL: EL GÉNERO SI ESTÁ IMPLICADO EN LA MONOPARENTALIDAD Y EL LEGISLADOR DEBE OFRECER RESPUESTAS. BIBLIOGRAFÍA.

I. A MODO DE INTRODUCCIÓN: LA MONOPARENTALIDAD COMO REALIDAD POLIÉDRICA

A pesar de que la Constitución de 1978 suponía la llegada de la democracia y representaba el punto de partida para la conquista de la igualdad por parte de todas y todos, el art. 39 CE únicamente hace referencia a la familia biparental y heterosexual, al referirse expresamente a las «madres» y a los «padres». Así, llama a los poderes públicos a asegurar la protección integral de los hijos y de las madres, al tiempo que impone al padre un deber de prestar asistencia a los hijos, asumiendo una concepción patriarcal de la relación paternofilial al expresar

indirectamente la idea de que a la madre le corresponde una mayor responsabilidad que al padre. Si al Estado no le compete más que la protección de la mujer en asuntos de conciliación, ¿al padre no le competen los cuidados y tan solo debe prestar asistencia? Por otro lado, la Constitución parece no contemplar la monoparentalidad en masculino, aunque es innegable que despliega su protección en favor de la familia monoparental, independientemente del origen de la situación (Goñi Sein, 2005: 20), de conformidad con el principio de igualdad (art. 14 CE). Tampoco importará ya el estado civil de las madres para que el Estado despliegue su protección, ni la condición intra o extramatrimonial de los hijos podrá servir de excusa a las obligaciones del padre.

Pero hasta entonces lo cierto es que la familia monoparental será un hecho patológico para el derecho. Normalmente a esta situación se llegaba por obligación al sobrevenir la muerte del padre, principal sustentador de la familia, ante la evidente normativización sociológica que suponía la exclusión de la mujer del mundo productivo. Por lo general, no era la expresión de un acto volitivo. No obstante, cabía la posibilidad de que una mujer asumiera la maternidad en solitario al quedarse embarazada y sufrir el desentendimiento del otro progenitor para con su hijo, con toda la estigmatización que ello traería consigo.

En cualquier caso, la monoparentalidad era siempre sobrevenida, por viudedad o soltería no elegida de la mujer y, por tanto, en femenino. Así, hablar de monoparentalidad suponía más bien referirse a una *monomarentalidad* casi en exclusiva. La familia monoparental originaria será tratada por parte del ordenamiento jurídico como un accidente que truncaba el proyecto de la familia biparental canónica y, para no poner en cuestión el modelo patriarcal que suponía la bifurcación de roles productores y cuidadores de mujeres y hombres, asumía la victimización de las mujeres viudas ante la ausencia de un sustento para los hijos (Fugardo Estivil, 2018: 58), otorgándoles una protección pública. Esa tónica se mantendrá desde las primeras muestras de compasión del Estado liberal y, concretamente en España, hasta el final de la dictadura franquista.

Sin embargo, la soltería quedará fuera de la protección y, así, es importante traer a colación el Decreto Ley de 2 de septiembre de 1955, en tanto única prestación al servicio de la monoparentalidad por viudedad. A la hora de establecer los requisitos y condiciones de acceso a la prestación queda claro que la protección social de la viudedad quedaba vinculada a la existencia del matrimonio (Bonche Miralles, 2017): se exigía haber contraído matrimonio con diez años de antelación anteriores a la muerte del marido y que, en caso de separación, solo se concedería la prestación «cuando no se hubiese producido por culpa de la mujer» (art. 3), sin que existiese una protección específica para las madres solteras. Y, por tanto, serán estas las que además de someterse a una estigmatización social queden fuera del ámbito de la protección social.

Con la Ley 30/1981, de 7 de julio, se flexibilizaron las causas de separación y divorcio y, progresivamente, se normalizará la ruptura matrimonial como una decisión libre de cualquiera de los cónyuges y, después de la Ley 15/2005, de 8 de julio, las causas de separación y divorcio desaparecen para reforzar la libertad de los cónyuges en el matrimonio al entender el legislador que la convivencia matrimonial y de pareja depende y debe depender de la voluntad de ambos. Así, paulatinamente se empezarán a reconocer los mismos derechos que los derivados del matrimonio a las uniones de hecho, lo que supone una evolución en la concepción de la monoparentalidad, ya que a la viudedad como expresión general del modelo de familia monoparental se une una nueva causa de interrupción del proyecto de familia biparental: la ruptura conyugal. Junto a la monoparentalidad accidental o patológica se trasvasa hacia la asunción de que esta también puede ser consecuencia del voluntarismo (Avilés Hernández, 2016: 31). A pesar de que en este último caso el otro progenitor no desaparece, la ruptura da lugar a hogares o unidades familiares monoparentales.

Con la Ley 13/2005, de 1 de julio, se modificó la legislación civil en materia de derecho a contraer matrimonio, respaldando así jurídicamente la convivencia conyugal de personas del mismo sexo. Las parejas homosexuales podrán ya acudir a la adopción para ejercer la parentalidad. Es a partir de entonces cuando las familias pasarán también a estar encabezadas por dos personas del mismo sexo y estas podrán romper su vínculo matrimonial llegado el caso. Así, las familias monoparentales encabezadas por hombres constituirán un nuevo modelo de familia monoparental en masculino que se unirá a la que ya venía existiendo, la representada por el viudo de la mujer como cabeza de familia que, aunque más minoritario, era hasta entonces el único supuesto de familia monoparental que podía estar encabezada por un hombre.

Ello se unirá al hecho de que los hombres individualmente considerados (e, independientemente de su orientación sexual) pueden hoy emprender un proyecto de familia en solitario, lo que se debe a la gestación subrogada que, a pesar de estar prohibida en España (art. 10 Ley 14/2006), no impide la protección pública en favor del interés del menor y la misma está siendo utilizada también por familias biparentales. Pero, además, con la mejora y expansión de las técnicas de reproducción asistida, las mujeres pueden ya plantearse emprender la maternidad en solitario o en pareja, con independencia de que esta sea hombre o mujer o de su orientación sexual¹.

¹ En el caso de las parejas homosexuales, si la pareja está formada por dos mujeres y una es la madre biológica, la otra mujer podrá disfrutar del permiso y la prestación por nacimiento y cuidado del menor, cfr. art. 7.3 de la Ley 14/2006, sobre Técnicas de Reproducción Humana Asistida. En el caso de parejas homosexuales formadas

Por todo lo expuesto aquí, cuando nos adentremos en el estudio de la familia monoparental deberemos partir de la base sociológica en la que se desenvuelven las relaciones de pareja. Ante la diversidad de situaciones existentes, solo la adecuada comprensión de sus causas nos ayudará a entender cada situación en concreto. Se trata, pues, de un concepto sociológico que está aún en evolución y que debe abordarse desde un enfoque personal, familiar y social con el fin de determinar las necesidades de las familias monoparentales o a la hora de considerar estas como un grupo de riesgo o vulnerable (Seisdedos Ruiz y Martín Cano, 2012). No es lo mismo sociológicamente que la monoparentalidad traiga causa de la libre decisión de los progenitores, plasmada en la conformación inicial de un proyecto de familia en solitario, o que esta venga sobrevenida ante la muerte de uno de ellos dentro de una familia biparental o por la decisión de poner fin a la relación conyugal o de pareja. En este último supuesto, si la ruptura es ciertamente voluntaria, no es menos cierto que la unidad familiar monoparental resultante no es fruto del deseo inicial de ninguno de los progenitores, pues, tras la ruptura de la pareja, solo uno de ellos va a convivir con los hijos. Es decir, aquí la monoparentalidad más que causa es consecuencia.

Por ello, no todas las realidades deben ser tratadas del mismo modo por parte del ordenamiento jurídico. De entrada, existirá un tratamiento jurídico diferenciado, dependiendo del origen de la monoparentalidad. En función de que la monoparentalidad parta de la libre elección del progenitor único (cuando sea originaria) o tenga carácter sobrevenido, bien por la voluntad de los cónyuges de poner fin al vínculo matrimonial, por la muerte de uno de ellos o también cuando el progenitor hombre abandona a la mujer embarazada y se desentiende del cuidado del hijo, al no poder calificarse como voluntario. Por supuesto, en todo caso deberá tenerse en cuenta la problemática que supone en España acceder a la monoparentalidad desde la voluntad y el deseo de afrontar desde el origen una relación paternofilial en solitario cuando se accede por vía de la gestación por sustitución, al contemplarse prohibida (art. 10 Ley 14/2006).

Así, hoy en día entendemos por familia monoparental el fenómeno que se da en las unidades familiares cuando estas se constituyen de uno o varios hijos que conviven personas solteras, viudas, separadas o divorciadas, independientemente de su sexo y orientación sexual. Téngase en cuenta que solo existirá una voluntad plena si como punto de partida hacia la monoparentalidad la persona no tiene pareja ni la busca, pero sí tiene el deseo de asumir una relación filial en el origen.

por hombres ambos deberán adoptar simultáneamente al menor si quieren disfrutar equitativamente de estos derechos.

II. LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN, LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y SU CONSECUENTE TRANSFORMACIÓN: DE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD A LA CORRESPONSABILIDAD

Antes de ahondar en los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las familias monoparentales, debe abordarse la evolución en el tratamiento jurídico que se ha venido realizando por parte del legislador del hecho del nacimiento del hijo y las subsiguientes necesidades de cuidado que presenta y a las que los progenitores deben atender. Desde la perspectiva de género, debe abordarse por qué todavía hoy la titularidad de estos derechos sigue siendo preferente o, en exclusiva, femenina, ya que persisten todo tipo de desigualdades a raíz de la imposibilidad de compaginar la dimensión productiva y la faceta personal y familiar de las personas, pero en mayor medida de las mujeres. También en el seno de la monoparentalidad, por ejemplo, a raíz de la práctica generalizada de atribuir la custodia en exclusiva a las madres, entre los hogares monoparentales que resultan de la ruptura de la unidad familiar biparental predominan los constituidos por una sola mujer y los hijos (López Viso y Pedrosa Gil, 2021: 349).

En el año 1900, una Ley de 13 de marzo, fijaba las condiciones de trabajo de las mujeres. Prohibía el trabajo de las mujeres durante un plazo nunca inferior a cuatro semanas posteriores al alumbramiento, ampliables por certificación facultativa hasta seis ante la incapacidad de la mujer para reanudar el trabajo por razones de salud, contando con la opción de reserva del puesto de trabajo. Distinguía la maternidad de la lactancia, que suponía un permiso retribuido de ausencia de una hora del trabajo en dos periodos de media hora para dar el pecho a sus hijos; y, por tanto, hacía residir fundamentalmente la *ratio legis* del permiso de maternidad en la protección de la salud de la mujer trabajadora, más que en el cuidado del menor, para lo que si estaba dispuesto en su plenitud el permiso de lactancia. El Estado solo ofrecía protección a través del paternalismo: la norma era prohibicionista y solo lograba sacar a la mujer del mundo productivo, sin que se sustituyesen los ingresos perdidos al no poder participar de la producción durante esos periodos de interrupción. El Real Decreto de 21 de agosto de 192, modificó la Ley de 1900 con el fin de otorgar un subsidio público que paliara la pérdida de capacidad económica ante la situación de maternidad, con el fin del «sostenimiento de la madre y del hijo durante un mínimo de reposo obligatorio que después del parto proteja su salud».

Después, el Decreto del Ministerio de Trabajo, de 26 de mayo de 1931, establecerá por primera vez un seguro público de maternidad, dejando atrás el mutualismo obrero, pero seguía haciendo residir el fundamento de la protección de la maternidad en la protección de la salud de las madres obreras

«para garantizarles el debido reposo antes y después del parto». En estos términos, se articula la Ley de 14 de diciembre de 1942, que sigue contemplando el tratamiento de la maternidad como una enfermedad o ausencia de salud a la que debe acompañarse una indemnización económica ante la pérdida de retribución derivada del parto y el puerperio. Este carácter patológico de la maternidad se mantendrá durante las reformas sociales que se lleven a cabo durante todo el franquismo.

Ya dentro del periodo constitucional, se seguirá considerando la maternidad como una incapacidad laboral transitoria con el mismo tratamiento a efectos económicos (contingencia común) en la prestación de la seguridad social. Hasta que, por vía del art. 33 de Ley 42/1994, de 30 de diciembre, se modificaba la maternidad articulando una prestación independiente y autónoma a la incapacidad temporal (art. 133 bis LGSS 1994): «Se consideran situaciones protegidas la maternidad, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple», determinando la cuantía de la prestación a través de la base de cotización de contingencias profesionales. Posteriormente, el permiso será ampliado a dieciséis semanas (Ley 3/1983, de 3 de marzo) y, por primera vez, con la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de las personas trabajadoras, se pretende transitar hacia «un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada», tal y como reza su exposición de motivos.

Se buscará entonces la implicación de los padres en el cuidado de los hijos, pues dicha norma introduce y alude por primera vez al concepto de paternidad, aunque habrá claras diferencias entre maternidad y paternidad. Así, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, modificó el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores de 1994 en su art. 48, añadiendo un nuevo art. 48 bis (DA 11.ª.10 y 11 LO 3/2007): en el caso de que la madre no tuviese derecho a la suspensión del contrato por maternidad, al no cumplir con el periodo de cotización previa exigido por la LGSS, se establece una prestación no contributiva y, a la par, se introduce un permiso y una prestación de paternidad de trece días de duración².

² A resultas de la transposición de directivas de la Unión Europea: Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia; y, la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES.

Por vez primera, el nacimiento y cuidado del menor no se liga únicamente a la salud de la madre, sino que se busca una atribución de roles familiares compatible con el derecho fundamental de igualdad (Cabero Morán, 2019) a través del reconocimiento autónomo de la paternidad respecto de la maternidad.

Sin embargo, seguiremos ante un tratamiento diferenciado de la paternidad respecto a la maternidad por razón de la protección de la salud de la mujer. Todo ello sobre la base de que el aquejamiento fisiológico del embarazo, el parto y el puerperio o la lactancia natural solo recaen sobre el estado de salud y afectan, en exclusiva, a la seguridad de la mujer trabajadora (vid. art. 26 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales).

Sin embargo, el legislador cambiará su visión sobre la paternidad, yendo hacia una paulatina equiparación de la duración de ambos permisos. Primero, 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»: el permiso se verá ampliado hasta cuatro semanas (DF 2.^a). Sin embargo, por las necesidades presupuestarias y financieras, así como por los compromisos sobre el déficit con Bruselas tras la crisis económica y financiera del año 2008, el Real Decreto Ley 20/2011, de 30 de diciembre, y las sucesivas leyes presupuestarias anuales prorrogarán la entrada en vigor de esta modificación legislativa: seguiremos con trece días de duración del permiso hasta que en el año 2017 el permiso de paternidad se incrementó hasta las cuatro semanas, en tanto que el 1 de enero de este año finalizaba la prórroga prevista en la última LPGE para retrasar esa mayor equiparación, todavía desigual. Después, la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, implantará un aumento hasta las cinco semanas de duración del permiso de paternidad.

La maternidad fundamentada en la salud de la madre conllevaba la asunción de ciertas discriminaciones directas e indirectas por razón de género ante la ausencia de corresponsabilidad entre mujeres y hombres. Suponía un régimen jurídico excesivamente proteccionista de la salud de la madre e inerte durante demasiado tiempo para favorecer la corresponsabilidad: se había demostrado que más que proteger, contribuía a preservar la subordinación sistemática de la mujer en la vida social y económica. Y, por tanto, sostenía vulneraciones del principio de igualdad que traían causa del embarazo y la maternidad, sobre todo por la desigual asunción y reparto de las obligaciones familiares relativas a la atención y el cuidado de los hijos.

Por ello, el Real Decreto Ley 6/2019 supondrá por parte del legislador una clara enmienda de los fundamentos que hasta entonces habían inspirado la regulación diferenciada de la maternidad y la paternidad. Los permisos y prestaciones contributivas de maternidad y paternidad se reconfiguran unitariamente en un permiso y una prestación por nacimiento y cuidado del menor, quedando reflejado así en los textos refundidos de la Ley General de Seguridad

Social y del Estatuto de los Trabajadores de 2015, que puede disfrutarse por parte de ambos progenitores. Y, por supuesto, equiparándose ambos hasta las dieciséis semanas, además de calificarlos como personales e intransferibles.

Presentada la evolución legislativa del principal derecho de conciliación, tradicionalmente referido como maternidad y paternidad, conviene hacer una serie de precisiones antes de proseguir el estudio de los derechos de conciliación sobre la realidad que representan las familias monoparentales:

- Hasta hace poco, maternidad y paternidad se desligaban, al imponer únicamente sobre la mujer la responsabilidad del cuidado. Cuando el ordenamiento permitía ejercer el derecho a la suspensión del contrato de trabajo y activar la ya superada prestación de maternidad, distinguía por períodos el elemento basilar que justificaba la propia regulación: se orientaba tanto a la protección de la salud (primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto) como a la atención y el cuidado del menor (las diez semanas restantes). Llegados a este extremo, cabría plantearse si no supuso una discriminación directa entre mujeres y hombres, dado el perjuicio que suponía para las mujeres el tener que asumir diez semanas de cuidados, mientras que los hombres tan solo tenían una disponibilidad de trece días para ejercer sus responsabilidades con sus hijos.
- El Tribunal Constitucional tuvo oportunidad de pronunciarse al respecto en las SSTC 75/2011 y 111/2018 y, sin embargo, no apreció tal discriminación alegando que era labor de la política legislativa dar respuesta a los cuidados desde la protección social, sin que corresponda al máximo intérprete de la Constitución ejercer la función del legislador. Fundamentaba su decisión en que el supuesto protegido por la maternidad fue en un primer momento el parto (maternidad biológica) y, por tanto, que los derechos de maternidad se basaban primordialmente en la protección de la salud de la mujer trabajadora. Mientras que en los supuestos de adopción y acogimiento (maternidad no biológica) apreció que la finalidad era «facilitar la integración del menor de corta edad adoptado o acogido en su nueva familia de adopción o acogida» con el fin de promover «la igualdad en el reparto de las responsabilidades familiares de los padres» (FJ 3.º STC 75/2011).
- En todo caso, la posición del Tribunal Constitucional se determina en relación con la regulación anterior al Real Decreto Ley 6/2019. En este sentido, en la protección del nacimiento, la adopción o el acogimiento hay una finalidad común que no existía en la regulación anterior. El tenor literal del art. 177 LGSS cambia, al pasar a entender como situación protegida, no ya la maternidad sino el nacimiento del hijo, lo que compete a ambos cónyuges por igual (art. 39 *ex* arts. 9.2 y 14 CE) y, por

tanto, es posible afirmar que es un derecho con dos titulares (Marrades Puig, 2021: 163). Entonces, es innegable que la finalidad del permiso por nacimiento de hijo hoy es el favorecimiento de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando un reparto equitativo entre ambos progenitores y, especialmente, la igual participación de mujeres y hombres en los cuidados.

- Así que si el legislador, en la regulación anterior, se refería a la protección de la salud, lo hacía exclusivamente durante las seis semanas posteriores al parto al manifestar que no se podían transferir al otro progenitor en ningún caso (con carácter general). Asumiendo el carácter predominante de la protección de la salud frente al interés conciliatorio de los progenitores, aunque este se da únicamente en las primeras seis semanas y, por tanto, el *tertium comparationis* debió haberse llevado a cabo entre las restantes diez semanas de la madre y los trece días (cuatro o cinco semanas, en su caso) del padre. Ahí pues, radica el error interpretativo en el que, a mi juicio, cayó el máximo intérprete de la Constitución, pues superadas esas primeras seis semanas, la finalidad tuitiva del legislador debió haberse considerado que era la misma (*contrario sensu* FF.JJ. 5.º, 6.º y 7.º STC 111/2018)³.

A pesar de que la protección de la salud no ha desaparecido plenamente, dado que el permiso por nacimiento de hijo protege tanto el parto como el cuidado del menor (art. 48.4 ET), hay un cambio esencial en el planteamiento de estos derechos. La finalidad primordial del descanso obligatorio de seis semanas posterior al parto y la prohibición de transferir el ejercicio del derecho durante ese periodo se siguen dirigiendo expresamente a la protección de la salud de la madre biológica. Sin embargo, ahora un permiso y una prestación de igual duración se reconocen en favor del otro progenitor para el cumplimiento

³ El voto particular de la magistrada Balaguer Callejón a la STC 111/2018 parece entender esto, ya que realiza una crítica al fallo mayoritario al haber sido incapaz de identificar que la finalidad del permiso de maternidad no es única y exclusivamente la protección de la salud de la madre: «La configuración actual del mismo, permite ceder una parte importante de su disfrute al padre o al progenitor no gestante [...] y, por tanto, se trata de un permiso que puede disfrutar cualquiera de los dos progenitores en la medida en que no ha existido parto, ni se exige recuperación física alguna». Identificando, además, el permiso de paternidad como una «garantía de la igualdad en el acceso, promoción y desarrollo de la actividad laboral de hombres y mujeres», pues «no se trata únicamente de asegurar al padre el disfrute de su derecho a conciliar la vida laboral y el cuidado de sus hijos, sino de repartir entre el padre y la madre el coste laboral que la decisión de tener descendencia tiene en las personas».

de los deberes de cuidado previstos en el art. 68 CC: la distribución equitativa de las responsabilidades domésticas y el cuidado de los hijos. Así pues, no se ofrece una protección extra a la madre biológica por razón de la protección de su salud porque en el pasado esto supuso la imposición casi en exclusiva a las mujeres de la responsabilidad sobre los cuidados desde el punto de vista social.

Ahora, el legislador cambia de perspectiva en favor de la protección de la igualdad de mujeres y hombres en el cuidado, más allá de que implícitamente la madre se esté recuperando durante esas seis semanas posteriores al parto. Desde el punto de vista de la igualdad material, el legislador parece haber transitado del aristotélico tratamiento desigual de lo desigual, dado que los hombres no precisaban recuperar su salud tras el parto, hacia un tratamiento igual de lo desigual, en favor de la no discriminación de las mujeres en los cuidados.

Además, en los casos de adopción, con la guarda con fines de adopción y acogimiento familiar para no discriminar entre hijos biológicos y no biológicos, el legislador realiza un tratamiento igualitario de estas realidades respecto al parto (art. 14 CE). A pesar de que se exija el disfrute obligatorio a jornada completa de las primeras seis semanas tras la constitución de la adopción o a partir de la fecha de la decisión administrativa sobre la guarda o el acogimiento, en ninguno de estos supuestos se entendería que el fundamento residiera en la necesidad de que alguno de los progenitores no biológicos tuviera que esperar a la recuperación de su salud, como parece suceder para el supuesto de la maternidad biológica. Entonces, si lo esencial es la atención y el cuidado del menor, puede decirse que esto sirve de fundamento principal a la articulación de estos derechos.

El derecho a la suspensión del contrato por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, y la consecuente prestación de la seguridad social, están dispuestos en favor de hacer realidad la voluntad implícita del legislador en favor de la plena equiparación de mujeres y hombres en dichas labores. Por ello, puede afirmarse con contundencia que los derechos de conciliación y, fundamentalmente, la maternidad, ha transitado desde una protección casi exclusiva de la madre, y su salud (por la incidencia en su bienestar físico y mental del parto y el puerperio) hacia la preservación de un reparto equilibrado de las labores de cuidados entre los progenitores y, especialmente, a través de la búsqueda de unas condiciones equitativas de salida para mujeres y hombres que no denigren sus carreras profesionales. Esto es, buscan una mayor efectividad del derecho individual a la igualdad y a no ser discriminado por razón de sexo en su vertiente social, que acabe con la subordinación de la mujer al plantear la corresponsabilidad como una relación vertical (Rodríguez Rodríguez, 2021: 45) y no horizontal, ya que

estamos hablando de derechos personales e intransferibles de las personas trabajadoras, y que en el caso de la prestación por nacimiento y cuidado del menor se ejercen frente al Estado. Esto va más allá de la mera relación jurídica bilateral representada por el contrato de trabajo, que se suspende con ocasión del nacimiento del hijo y de la protección de la salud de la madre biológica.

III. ¿SUPONE LA MONOPARENTALIDAD UN NUEVO PARADIGMA PARA LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN?

1. LA EQUIPARACIÓN DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN A MAGISTRADOS MONOPARENTALES POR PARTE DEL CGPJ: LA DESIGUAL ATENCIÓN DE LOS MENORES COMO RATIO DE IGUALACIÓN

En realidad, hasta ahora solo hemos entrado en detalle en relación con el derecho a la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado del menor y la consecuente prestación de seguridad social (que incluyen los supuestos de adopción, guarda, etc.). Sin embargo, hay otros ámbitos de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en que se tiene también al menor como destinatario de los cuidados y en los que podrían presentarse discriminaciones por razón de la monoparentalidad del lado de los menores y los progenitores.

Este es el caso, por ejemplo, del permiso para el cuidado del lactante (arts. 37.4 y 45.1 d) LET), que se concreta en un derecho de ausencia del trabajo de una hora hasta que el lactante cumple nueve meses, con la posibilidad de sustituirlo por una reducción de jornada de media hora con la misma finalidad, y cabe su ampliación hasta los doce meses con la consecuente reducción proporcional del salario, pues a partir del cumplimiento de los nueve meses el permiso deja de ser retribuido y se trata de sustituir los ingresos perdidos a través de una prestación de la seguridad social por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante. El permiso puede además disfrutarse acumulado en jornadas completas, según la negociación colectiva o el acuerdo al que se llegue con el empleador⁴.

Pero, ¿es tan clara la falta de atención del legislador a la familia monoparental en este caso? Como resulta lógico, si se quiere promover la corresponsabilidad,

⁴ Sin embargo, téngase en cuenta que en los casos de familias biparentales las empresas pueden oponerse al disfrute simultáneo por parte de ambos progenitores «por razones justificadas de funcionamiento de la empresa», lo que sigue suponiendo un obstáculo a la corresponsabilidad (vid. art. 37.4 LET).

aquella solo podrá buscarse en el caso en que existan dos progenitores (arts. 37.4 LET y 183 y ss. LGSS). No obstante, lo más grave se produce en relación con los hijos de las familias monoparentales, ya que solo en caso de biparentalidad existirá la posibilidad de ampliar el permiso desde los nueve hasta los doce meses. Esto es, solo se prevé la posibilidad de acceder a este derecho individual e intransferible a la reducción de jornada y a la consecuente prestación desde la biparentalidad. Por ello, todo conduce a entender que se trata de derechos excluidos para los progenitores monoparentales, puesto que se exige que ambos progenitores vengán ejerciendo el derecho con la misma duración y régimen dentro de los primeros nueve meses para que quepa la posibilidad de extender la duración del permiso hasta los doce meses y acceder a la prestación por cuidado corresponsable del menor. Esto podría estar suponiendo *a priori* una clara vulneración del derecho a la igualdad y la no discriminación de los menores habidos dentro de familias monoparentales porque sus progenitores no tienen la opción de acceder a ningún tipo de permiso. Aunque esta podría ser una idea errónea, ya que lo que el legislador pretende es la corresponsabilidad entendiéndola como una medida de igualación de la mujer buscando la incorporación de los hombres a los cuidados dentro de las familias biparentales, y esta es una justificación más que razonable. Por otra parte, es posible apreciar cómo no todos los derechos articulados están dispuestos para satisfacer la tan necesaria corresponsabilidad y este es el ejemplo de la prestación económica por cuidado de hijos o personas sujetas a guarda con fines de adopción o acogida con carácter permanente de menores de dieciocho años (art. 190 LGSS), donde se prevé expresamente que son ejercitables cuando solo exista un progenitor al tratarse de familias monoparentales. A ello volveremos con detenimiento posteriormente.

En los derechos a la suspensión del contrato de trabajo y a la prestación contributiva del art. 177 LGSS, debemos hacer referencia a ciertas resoluciones que han abordado su aplicación a la situación de monoparentalidad. Por parte del CGPJ, se reconocerá una igual prestación a un padre monoparental que la que le correspondería a la madre biológica (si existiese) antes de la entrada en vigor de la equiparación plena de los permisos tras la aprobación del Real Decreto Ley 6/2019. Es decir, se concedió la prestación de maternidad a un hombre, único progenitor del niño, que había acudido a la gestación subrogada.

El hombre, en su condición de magistrado, había solicitado una petición a la Sala de Gobierno del TSJ de Canarias como único progenitor del niño y, habiendo accedido a su concesión, consiguió además el respaldo de parte de la Comisión Permanente del CGPJ⁵. Tras la aprobación del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, en ejercicio del art. 373.7 LOPJ, el Consejo

⁵ Véase en: <https://bit.ly/3FfPWfC>.

General del Poder Judicial en Pleno había adaptado los derechos de conciliación de jueces y magistrados, por vía de un Acuerdo de 30 de mayo de 2019, a los establecidos para el común del personal al servicio de la Administración general del Estado, tal y como ya le venía exigiendo el ordenamiento jurídico desde la aprobación de la Ley Orgánica 4/2018, de 28 de diciembre, que reformó la LOPJ⁶.

Posteriormente, nos encontraremos ante el caso de otra mujer magistrada que constituye una familia monoparental y a la que se le reconoce una «doble» duración del permiso a la suspensión del contrato; es decir, la duración del permiso se extiende hasta las 32 semanas, así como la acción protectora de la seguridad social, ya con la plena vigencia del Real Decreto Ley 6/2019⁷. Los casos contrastan en cierta medida, pues los argumentos en favor de extender la protección a la monoparentalidad difieren, aunque en ambos casos encontramos en esencia la misma razón, que no es otra que la protección del menor. Así, hemos de identificar lo siguiente:

1.1. ¿Cuáles fueron las razones que llevaron al CGPJ a reconocer la prestación de maternidad a un padre monoparental que había acudido a la constitución de la filiación por vía de la maternidad subrogada?

Que tanto la jurisprudencia del Tribunal Supremo como la del TJUE y del TEDH, han reconocido la prestación de maternidad en supuestos de gestación por sustitución, a pesar de ser un negocio jurídico nulo de pleno derecho en nuestro ordenamiento (art. 10, Ley 14/2006). Conviene, en tal sentido, rescatar la STS, Sala IV, de lo Social, de 25 de octubre de 2016 (núm. 881/2016), que versa sobre la posibilidad de aplicar el derecho a la suspensión y servirse de la prestación por maternidad en los supuestos de maternidad subrogada, por razón de la protección del interés superior del menor. La resolución hace referencia a una serie de fallos del TJUE y del TEDH —SSTJUE de 18 de marzo de 2014 (C-167/12) y (C-363/12); SSTEDH de 26 de junio de 2014 (*Mennesson c. Francia y Labassee c. Francia*), y de 27 de enero de 2015 (*Paradiso y Campanelli c. Italia*)—, que han abordado supuestos casi idénticos en el pasado y, a partir

⁶ Lo plasma en el Acuerdo de 30 de mayo de 2019, del Pleno del CGPJ, por el que se adaptan la duración del permiso de paternidad de jueces y magistrados y de la licencia en caso de parto, guarda con fines de adopción, acogimiento y adopción, así como los permisos por lactancia de un hijo menor de doce meses o por razón de violencia de género sobre la mujer, a los establecidos para los miembros de la AGE (BOE núm. 135, de 6 de junio de 2019).

⁷ Véase en: <https://bit.ly/3sf1I4r>.

de las cuales, se proyectan una serie de argumentos en favor de la extensión de la protección que brinda el ordenamiento a la maternidad biológica hacia los supuestos de gestación por sustitución:

- Los efectos del no reconocimiento de la filiación no solo recaen sobre los titulares de la pareja, sino que afecta a los propios menores. Tanto que infringe el derecho al respeto de su vida privada (art. 8 CEDH), yendo el Estado más allá de lo permitido.
- Si existe convivencia familiar entre los progenitores y el menor que nace fruto de la gestación por sustitución, ha de protegerse dicha situación en beneficio del interés superior del menor. Aunque dicha situación sea, en esencia, contraria al ordenamiento jurídico nacional. Como dice el Tribunal Supremo, en el FJ 3.º de la sentencia, lo que se hace es optar por un «mal menor»: mantener la protección de una situación acorde con el derecho nacional (maternidad biológica) también para una situación contraria al ordenamiento (maternidad subrogada), con el fin de otorgar la mayor protección al interés superior del menor.
- Las directivas de la UE no abordan expresamente la maternidad subrogada en los asuntos relativos a la conciliación y, en todo caso, puede decirse que no constituye una discriminación por razón de sexo la denegación de permisos o prestaciones de maternidad en los supuestos de gestación por sustitución, aunque, todo lo anterior no supone que exista una obligación jurídica para denegar la protección de la maternidad cuando se haya recurrido a vientres de alquiler.

Entonces, para decidir si procede el reconocimiento de la prestación por maternidad, ¿se asumieron como situaciones protegidas únicamente la maternidad biológica, la adopción, la guarda o el acogimiento? O, por el contrario, ¿cabía la protección de la maternidad por subrogación? La Sala IV decidió, bajo el prisma de que la protección de la maternidad no solo se dirigía a proteger el descanso obligatorio y voluntario tras el parto, sino también a la atención y el cuidado del menor, que al hijo resultante de la gestación por sustitución debe otorgársele el mismo respeto a su vida privada y familiar que al resto de menores. Los principios informadores del ordenamiento «legitiman un devengo fundamentado más en el interés del menor protegido que en el del progenitor, al que la Norma no le reconoce la condición de tal», ya que la condición de progenitor se ostenta, no por ser el sujeto que contribuye físicamente a dar a luz, sino por la filiación que figura en el Registro Civil y que es consecuencia de la maternidad subrogada. Por decirlo de alguna manera, a los progenitores que acuden a la gestación por sustitución se les va a considerar como adoptantes, guardadores, etc., con el único fin de que

el menor reciba los mismos cuidados, atención y bienestar que el resto de los menores, independientemente de las condiciones en que se dio su gestación, en tanto que ese es el «elemento prioritario de la prestación por maternidad»: el cuidado del menor (FJ 8.º)⁸.

1.2. ¿Son las mismas razones que posibilitaron una doble duración del permiso de la madre de profesión magistrada que había accedido ella en exclusiva a la filiación?

Aquí se aplicó por analogía la única excepción a la prohibición de transferibilidad de los permisos entre progenitores de familias biparentales que existía antes de las últimas modificaciones legislativas: el fallecimiento de la madre biológica (art. 48.4 LET, en la redacción anterior a la aprobación del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo), que se mantendrá en vigor a través de la aplicación de un régimen transitorio que contempla la posibilidad de que el progenitor sobreviviente, distinto de la madre biológica, pueda hacer uso de la totalidad de las dieciséis semanas, en tanto no se hayan equiparado los permisos de ambos progenitores (DT 13.ª LET). Se sobreentiende que una vez equiparados los permisos no cabría la aplicación analógica.

No obstante, el CGPJ optó por hacerlo en aquel momento pasado con la vista puesta en la cláusula de apertura del art. 10.2 CE: la Convención sobre los Derechos del Niño de 20 de noviembre de 1989 prohíbe la discriminación de los menores, sea cual sea su condición o la de sus padres (arts. 2 y 7 CDN). Y lo hace entendiendo que el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es más un derecho de los menores que de los progenitores: «Tendrá derecho desde que nace [...] a ser cuidado por ellos». Sin embargo, olvida que los menores tendrán el derecho «en la medida de lo posible» (art. 7 CDN).

En este sentido, hay un error manifiesto al aplicar la analogía (cfr. art. 4 CC): no se tiene en cuenta que la transferencia del permiso al otro progenitor se produciría exclusivamente ante la muerte de la madre biológica. Por tanto, no existe identidad alguna entre la pérdida sobrevenida de uno de

⁸ En 2010, la DGRN emitió la Instrucción de 5 de octubre de 2010, sobre régimen registral de la filiación de los nacidos mediante gestación por sustitución. En ella se admitía la inscripción de la filiación de niños fruto de contratos de gestación subrogada, aunque estuviese prohibido en España cuando se hubiesen formalizado en otros países, siempre y cuando existieran resoluciones judiciales que acreditaran la filiación de los menores. Luego, la STS, Sala I de lo Civil, de 6 de febrero de 2014, negará tal posibilidad, volviendo la DGRN a poner en cuestión al Tribunal Supremo y reafirmando en su posición.

los progenitores que formaban parte del proyecto familiar en el origen y la monoparentalidad deseada inicialmente, pues a diferencia de este segundo supuesto, en el primero la pareja no preveía sino la conformación de un proyecto de vida en común que se trunca (Jociles *et al.*, 2008: 268). Esto es, al no existir la voluntariedad y deseo inicial de conformar una vida en familia biparental, no se frustra en ningún caso el proyecto familiar que el progenitor exclusivo inicia al acudir a la maternidad subrogada y, por ende, no debe asumirse por el derecho como patología e interrupción de un proyecto vital, sino que debe residir en el ámbito del libre desarrollo de la personalidad (art. 10.1 CE), pues, no existe pérdida de progenitor alguno. Y si bien «la pérdida de la madre biológica no debe limitar el tiempo total que los dos progenitores habrían podido dedicar al menor disfrutando cada uno de ellos, de forma consecutiva, de sus respectivos permisos», aquí nunca hubo otro progenitor. Por tanto, más que colmar una laguna, parece querer legislar en favor de las familias monoparentales para que tengan una mayor duración del permiso. Algo que debe rechazarse, ya que el permiso a la suspensión del contrato de trabajo y la consecuente prestación por nacimiento y cuidado de menor está concebido como un derecho personal e intransferible (art. 48.4 LET).

En el primero de los casos presentados, la STS de 25 de octubre de 2016 a que nos hemos referido parece ser rescatada por los órganos de gobierno de los jueces para reconocer la prestación de maternidad a un hombre que accedió a la filiación a través de un vientre de alquiler. En mi opinión, desde el punto de vista de la separación de poderes, no generaría ningún problema al cumplir simplemente el CGPJ con una resolución firme del Tribunal Supremo (vid. art. 118 CE). Sin embargo, en el segundo de los casos, el Consejo General del Poder Judicial opta más bien por ejercer la potestad jurisdiccional (art. 117.3 CE *vs.* art. 122.2 CE) al interpretar modificando su sentido, la normativa general sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral, yendo más allá del caso concreto y asumiendo también un rol legislativo; lo que no le corresponde, ya que trata de interpretar la legislación conforme a la Constitución, pero se olvida que esa función de depuración del ordenamiento le corresponde en exclusiva a los jueces y tribunales ordinarios o, en su caso, al Tribunal Constitucional (Díaz Revorio, 2016).

2. ¿HA DEJADO DE SER EL DERECHO A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR UN DERECHO DE LOS TRABAJADORES PARA PASAR A SER UN DERECHO DE LOS MENORES? LA AMPLIACION JUDICIAL DE LOS PERMISOS DE CONCILIACION

Recientemente, la STJS País Vasco, Sala, de lo Social, de 6 de octubre de 2021 (núm. 1217/2020), ha aplicado la interpretación anterior, aunque con

ciertos matices, al tratarse de una mujer, madre monoparental, en un caso en el que también se ha apreciado discriminación indirecta por razón de sexo⁹. Ahora, se ejercita exclusivamente el derecho a la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado de menor por parte de una persona (art. 48.4 LET), al integrarse el menor dentro de una familia monoparental. El juzgado de lo Social núm. 2 de Bilbao, no apreció discriminación puesto que, en el caso de las familias monoparentales, el único progenitor que la integra disfruta de este beneficio sin posibilidad de transferirlo por la propia naturaleza de la monoparentalidad, y no porque el ordenamiento no le otorgue la posibilidad de transferir el permiso a otro progenitor (principio de legalidad). El *tertium comparationis* que se plantea es entre los menores de familias monoparentales y aquellos que se integran en una familia biparental:

El Real Decreto Ley 6/2019 que establece una prestación de ocho semanas por nacimiento y cuidado de hijo para el otro progenitor está incurriendo en una absoluta discriminación para el menor, y para ello se está basando en el trato desigual que se oferta a las familias biparentales frente a las monoparentales, pues mientras aquellas disfrutaban de un permiso de 24 semanas (hoy serían 32), repartidas entre 16 semanas para la madre y 8 para el progenitor (también serían ya 16, con la plena equiparación); en éstas el beneficio es exclusivamente de 16 semanas, restándose derechos fundamentales que afectan tanto al derecho de la igualdad de género, como a los hijos que quedan desprotegidos (FJ 2.º).

Apreciando una doble finalidad del permiso por nacimiento y cuidado del menor, que radica en la protección de la infancia y de la propia mujer, la Sala determina una posible discriminación del menor por razón del estado civil de la madre (art. 14 CE). E, igualmente, se esgrime la idea de la obligada aplicabilidad y eficacia directa de la CDN (art. 10 CE), en el sentido de que debe respetarse el derecho al cuidado de los menores, sin que de dicha ordenación normativa resulten discriminaciones o tratamientos desiguales para ellos por estar desarrollándose en un entorno monoparental. Precisa la Sala que el legislador debe asumir el interés superior del menor como objetivo primordial a satisfacer en los derechos de cuidado.

Si ha de garantizarse la corresponsabilidad entre progenitores para que cumplan equitativamente con la crianza y el desarrollo del menor, en tanto responsabilidad primordial de ambos (art. 18 CDN), deben articularse los derechos y prestaciones sociales en función de los recursos y la situación del niño y no solo los progenitores, ya que los menores tienen derecho a beneficiarse de

⁹ En términos prácticamente idénticos se pronuncia otro TSJ en la STSJ Madrid, Sala de lo Social, de 13 de octubre de 2021 (núm. 854/2021).

la seguridad social (art. 26 CDN). En suma, reconduce la interpretación por vía del principio general que constituye el interés superior del menor (FJ 3.º). Tanto en el permiso como en la prestación, la Sala aprecia tres finalidades: la protección del menor y, en general, de la infancia; la introducción de una medida de igualdad de la mujer, y un elemento de conciliación de la vida familiar. Aunque la que realmente tiene peso para determinar el sentido final del fallo es la protección del menor: «Vamos a estimar el recurso en base a la primera consideración [...] por cuanto que la atención, cuidado y desarrollo del menor afectado va a sufrir una clara merma respecto a aquellos otros que en situación semejante, encuadrados dentro de un modelo familiar biparental, van a recibir» (FJ 5.º).

«La norma introduce un elemento importante de discriminación respecto a la mujer y a los fundamentos de la conciliación de la vida familiar» (FJ 6.º). Aplicando la prueba estadística, deduce una clara discriminación indirecta por razón de sexo (art. 6.2 LOIEMH): «En 2019 el número de hogares monoparentales alcanzaba 1 800 087, frente a la tipología general de hogares de 18 625 000, de los cuales pareja con hijo o hijos era de más de seis millones» y «las familias monoparentales constituidas por varones eran 357 900, y por mujeres 1 530 600 hogares». La Sala entiende así que la mayor parte de las familias monoparentales están integradas por una mujer como cabeza de la familia y por ello existe discriminación indirecta sobre la mujer. La fundamentación contiene además una crítica a la medida introducida por el Real Decreto Ley 6/2019, en el sentido de que si se pretendía la plena equiparación de mujeres y hombres en los cuidados, esta no se va a conseguir a corto plazo y, por otra parte, introduce una nueva brecha de género que perjudica a las madres monoparentales. Así, la Sala expone que el legislador no puede ofertar situaciones distintas a quienes tienen la misma coyuntura: hacer frente a la reproducción sin excluir la faceta productiva de sus vidas, y estos son los progenitores monoparentales que, a pesar de haber acudido a la libre opción de conformar una unidad monoparental, no presentan un diferente vínculo de filiación con el niño en relación con los biparentales en lo que a las necesidades de cuidado y atención del menor se refiere (FJ 7.º)

Siguiendo esta fundamentación, la diferenciación de un distinto régimen de disfrute del permiso y la prestación supondría toda una serie de discriminaciones. La principal entre los progenitores de familias biparentales y aquellos que hacen de la monoparentalidad un proyecto de vida o, mejor dicho, entre los menores habidos en hogares monoparentales y aquellos que conviven con dos progenitores, y algunas otras más, puesto que la irracionalidad de la discriminación está en que los menores reciban un menor tiempo de atención y cuidados cuando se enmarcan en una familia monoparental.

No obstante, si los derechos de conciliación tuvieron como primera protagonista a la prestación de maternidad y esta se ha transformado en una prestación por nacimiento y cuidado del menor, en ello ha jugado el principio de corresponsabilidad. El legislador pretende poner fin a los efectos de la socialización de género y la división de los espacios productivo y doméstico, dejando atrás la protección extra que se ofrecía a la mujer por razón de su salud, otorgando una mayor duración de la prestación de maternidad frente a la paternidad. Es decir, se atribuye a la heterobiparentalidad tradicional como modelo de familia la condición de causa de las desigualdades de la mujer en el mundo laboral.

Como es obvio, que solo haya un progenitor hace imposible la corresponsabilidad, dado que no puede compartirse la dedicación al menor con otra persona, pero para la Sala se ha adoptado un modelo indirectamente discriminatorio para las madres monoparentales: si con esta medida se perseguía la igualación de la madre progenitora en la situación de biparentalidad, se ha abierto la puerta a la consolidación de la subordinación de la mujer que sufre las vicisitudes de la monoparentalidad, como se ha constatado con la apreciación de una discriminación indirecta por razón de sexo.

Entonces, ¿se trata de un derecho de los menores o de los progenitores? Se trata de un derecho específico de los trabajadores, al que acceden por la existencia de un contrato de trabajo del que son parte, pero sin duda se trata de derechos que no tendría sentido reconocer sin la existencia de un destinatario (Reche Tello, 2018: 298). En este caso, para el permiso y la prestación por nacimiento y cuidado del menor, existe un claro titular pasivo, el menor, por lo que podría decirse que existe una doble titularidad, aunque esta recae fundamentalmente sobre aquel ciudadano que tiene la condición de trabajador, al tratarse de un derecho fundamental específico.

IV. UNA REFLEXIÓN CRÍTICA EN TORNO A LA APLICACIÓN DE LOS FUNDAMENTOS DE LA CORRESPONSABILIDAD EN LA MONOPARENTALIDAD DE ORIGEN VOLUNTARIO Y NO SOBREVENIDA

1. INTERÉS DEL MENOR VS. CORRESPONSABILIDAD: ¿ES POSIBLE APRECIAR DIFERENTES RÉGIMENES DE CONCILIACIÓN?

Los derechos de conciliación y, entre ellos, el permiso y la prestación por cuidado del menor van a confrontar con una realidad dinámica y poliédrica a la hora de su ejercicio. Pueden ser concebidos desde un enfoque individual o personal, colectivo o familiar, profesional o jurídico-político. Así, como para

el caso de las prestaciones por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural (arts. 186 y 188 LGSS y 26.3 y 4 LPRL), que están orientadas en exclusiva para la protección de la salud de las madres biológicas, puede hablarse de derechos que son propios y específicos, dispuestos en favor únicamente de las mujeres. Hay otro tipo de derechos, como las propias maternidad y paternidad reconvertidas hoy en un permiso y una correlativa prestación por nacimiento y cuidado del menor que, si se fundamentaron exclusivamente en la protección de la salud de la madre en el pasado, son hoy derechos articulados al servicio de la corresponsabilidad entre los sexos y, por ello, justifican la razonabilidad de un régimen diferente en el ámbito de la biparentalidad respecto al ámbito de la monoparentalidad (López Homeño, 2022). Es el caso de la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante que sustituye los ingresos perdidos por la suspensión del contrato de trabajo por tal motivo (art. 183 LGSS *ex* art. 37.4 LGSS), dirigidos específicamente a hacer frente a las responsabilidades de los padres con los hijos (cuidados debidos) de forma compartida, y no se prevé su acceso desde la monoparentalidad al buscarse una cooperación entre dos miembros de una pareja que aquí no existe.

Así, la corresponsabilidad como derecho de conciliación o, con mayor precisión, la búsqueda de la corresponsabilidad a través de la articulación de un determinado modo de los derechos de conciliación supone la expresión de una vertiente social del derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo (individual), que busca particularmente acabar con la subordinación sistemática de la mujer en el mundo del trabajo y en todas las facetas de la vida (social) (Rodríguez Rodríguez, 2021: 45). Así, no deberíamos admitir en todo caso la discriminación de las familias monoparentales en los derechos de conciliación cuando el legislador busca hacer efectiva la corresponsabilidad articulando derechos individuales e intransferibles en favor de las personas trabajadoras, mujeres y hombres.

En un sentido contrario a lo anterior, existe un derecho individual a la reducción de la jornada de trabajo diaria por razones de guarda legal cuando el trabajador tenga a su cuidado directo un menor de doce años, una persona discapacitada o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, enfermedad o accidente sea dependiente, y que no ejercen una actividad retribuida, desde un mínimo de un octavo hasta la mitad de la jornada como máximo. Así como un derecho individual de los padres, guardadores con fines de adopción, adoptantes o acogedores con carácter permanente a la reducción de jornada con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de la jornada «para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga

duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente», hasta los veintitrés años del causante (ambos derechos están previstos en el art. 37.6 LET). Estos derechos pueden ejercerse perfectamente desde la opción de la monoparentalidad como vía de articulación de la relación paternofamiliar, y es en ellos donde precisamente la empresa puede oponerse y sigue facultada para limitar la corresponsabilidad¹⁰, tanto de mujeres y hombres en los cuidados como de familias conformadas por parejas homosexuales. Expresamente se prevé su ejercicio incluso en los casos de una monoparentalidad sobrevenida voluntaria (separación o divorcio) en los que se atribuirá el derecho a la persona que vaya a convivir definitivamente con el causante, pues precisamente está articulado para el «cuidado directo, continuo y permanente del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que requiera ingreso hospitalario de larga duración durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad» y es lógico que se base en la convivencia (art. 190 LGSS).

La STS, Sala IV, de lo Social, de 7 de mayo de 2020 (núm. 293/2020), abordó un caso para el que estableció que no se tenía derecho a la prestación del art. 190 LGSS cuando uno de los progenitores no trabaja en un supuesto de monoparentalidad, ya que la redacción anterior del precepto (y del art. 37.6 LET) no contemplaba expresamente el ejercicio del derecho a la suspensión y el reconocimiento de la prestación desde la monoparentalidad y además parecía exigir que ambos progenitores trabajaran. En este caso se había roto la pareja de hecho constituida y se le había otorgado a la madre la guardia y custodia de la menor. La menor sufría una diabetes mellitus tipo 1, y requería una atención continua y permanente al requerir un control periódico de los niveles de insulina incluso durante la noche, lo que no entendía la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, invocando la redacción de los arts. 37.6 LET y 190 LGSS, anterior a la reforma introducida por las DD.FF. 25.^a y 28.^a de la Ley 22/2021, de 28 de noviembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 en estos artículos, que incorporan ahora expresamente la monoparentalidad como realidad desde la que acceder al derecho.

El TSJ de Cataluña había ya admitido el reconocimiento de la prestación hecho por el fallo del Juzgado de lo Social, al estimar la necesidad

¹⁰ «Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa» (art. 37.6 in fine LET).

de atención continua y permanente de la menor. Aunque la mutua exigía que el otro progenitor trabajara para reconocer el permiso y no contemplaba tal posibilidad al haberse solicitado al tiempo que el padre no ejercía ninguna actividad laboral. En el supuesto de la monoparentalidad por ruptura no es imposible, dice la Sala IV, que ambos ejerzan el cuidado de la menor, ya que el padre sigue teniendo el deber de prestar atención a su hija y, aunque no dispusiera de la atribución de la custodia, podía seguir desarrollando una actividad profesional, aunque no conviviese con ellos. Sin embargo, no la venía ejerciendo, por lo que se encuentra en la obligación jurídica de prestarle esos cuidados, pero no en la necesidad de no poder afrontarlos, al no producirse la pérdida de ingresos con ocasión del ejercicio de la reducción de jornada (FF.JJ. 3.º y 4.º) y, por tanto, no cumple con la finalidad del derecho.

No importa el reconocimiento en normas autonómicas de la situación de monoparentalidad (FJ 3.º), como es lógico por la exclusividad del Estado en el ámbito de la legislación básica y el régimen económico de la seguridad social, como prevén el art. 149.1. 17.ª CE y la STC 40/2014 que la propia Sala invoca. Se recuperó la doctrina de la sentencia de la STS, Sala IV, de lo Social, de 12 de julio de 2018 (núm. 761/2018), que entendió que la finalidad para la que está dispuesto tal derecho, el cuidado y atención continua de los menores, supone entender que la norma —arts. 37.6 y 190 LGSS— en su redacción anterior asumía que el progenitor que no trabajase podía asumir el cuidado del menor. Es decir, la norma quedaba únicamente abierta a su aplicación cuando no solo trabaje uno de ellos, sino ambos. Como el ejercicio simultáneo de una actividad laboral solo se produce en realidad a partir de una determinada fecha, en la que el progenitor que no se encuentra inserto en la unidad familiar comienza a trabajar a tiempo parcial, se estimarán así parcialmente las pretensiones de la mutua (FJ 4.º).

A pesar de que la Sala IV entendió que la norma estaba dispuesta al servicio del interés prevalente del menor y no tanto de los progenitores, consagraría una clara discriminación. Por ello, este fallo merece una crítica, aunque sin duda propició una reforma en el tenor literal de los arts. 37.6 y 190 LGSS, que a mi juicio eran claramente discriminatorios, ya que a pesar de que ambos progenitores tienen la patria potestad compartida, la guarda y custodia se otorga en exclusiva a la madre y, por tanto, ella sola va a asumir las funciones de cuidado. No es tanto que el otro progenitor no trabaje, sino que no se encuentra inserto en la unidad familiar constituida tras la ruptura y, por tanto, cabría haber apreciado una discriminación indirecta por razón de sexo al ser las mujeres las mayoritarias como cabeza de las familias monoparentales (art. 6.2 LOIEMH).

Y, si en estos derechos se busca satisfacer más el interés del menor que garantizar la igualdad de mujeres y hombres en los cuidados, claramente

supone una discriminación entre los menores de familias monoparentales y biparentales (art. 39 *ex* art. 14 CE), siempre que no se hubiese reconocido el derecho de los progenitores al cuidado cuando cumpliesen con los requisitos de afiliación y cotización.

Lo que se quiere poner de relieve es cómo podemos afrontar el análisis de la discriminación desde una perspectiva u otra, según la orientación de la norma respecto al interés a satisfacer que esté más implicado en cada caso, sea este la corresponsabilidad de mujeres y hombres en los cuidados o el interés del menor, aunque ambos puedan estar implicados a la vez.

2. LA IMPOSIBILIDAD DE RECONOCER EN SEDE JUDICIAL UN DOBLE PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJO EN LA MONOPARENTALIDAD ORIGINARIA Y VOLUNTARIA POR EL CARÁCTER CONTRIBUTIVO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La articulación actual de los permisos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral permite distinguir entre aquellos derechos en que está más implicada la búsqueda de la corresponsabilidad y aquellos otros que se disponen más en favor del cuidado de los menores que de los progenitores, a pesar de que en ningún supuesto se abandone el elemento basilar del interés superior del menor. Por tanto, no es lo mismo afrontar la discriminación desde un enfoque u otro y, a modo de ejemplo, está claro que en los derechos a la suspensión del contrato de trabajo y a la prestación económica por nacimiento y cuidado del menor —arts. 48.4, 5 y 6 LET, 49.1 a), b) y c) LEBEP y 177 LGSS— está mucho más implicada hoy la corresponsabilidad que en la reducción de jornada prevista en el art. 37.6 LET y en la correlativa prestación económica por cuidado de hijos o personas sujetas a guarda con fines de adopción o acogida con carácter permanente menores de 18 años, afectados por cáncer u otra enfermedad grave (art. 190 LGSS).

Tampoco es lo mismo que se reconociera la maternidad a un padre monoparental por razón de la protección del interés superior del menor que reconocer una doble duración del permiso y la prestación por nacimiento y cuidado del menor. Precisamente, porque el canon de comparación puede darse entre menores de familias monoparentales y biparentales o entre los progenitores de uno y otro modelo de familia, y solo para el primero de los casos, es admisible apreciar una discriminación injustificada en perjuicio de los menores que se desarrollan en el ámbito de la monoparentalidad (art. 39.4 CE). Porque en el segundo de los casos, si el legislador ha buscado la corresponsabilidad, ello parece razonable en tanto medida de igualdad social (no subordinación) de las mujeres y, por otra parte, solo puede buscarse la misma cuando haya una dualidad de progenitores (art. 9.2 CE).

Parece haberse olvidado por parte del CGPJ y de algunos órganos jurisdiccionales que los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral son por antonomasia derechos de carácter personal que responden a la articulación de un sistema contributivo-profesional (art. 41 CE) en el que la cotización es precisamente lo que determina el aseguramiento de eventuales pérdidas o reducciones de los ingresos provenientes del cobro del salario (Blasco Lahoz, 2020: 70). Por ello, no puede hacerse una lectura maximalista de los derechos sociales que ignore su dimensión económica y afecte a la sostenibilidad del sistema contributivo por la extensión de este hacia un ámbito de solidaridad.

En este sentido, no parece razonable reconocer un doble permiso por nacimiento y cuidado del menor a aquellos progenitores que tienen el deseo y la voluntad de conformar un proyecto de vida en solitario en sede judicial, puesto que afecta a la sostenibilidad y es insolidario con el sistema contributivo. En ningún caso la búsqueda de la solidaridad en favor de las familias monoparentales debe afrontarse desde el sistema contributivo y tergiversando al legislador en su voluntad de articular la corresponsabilidad, que precisamente responde a una garantía de equidad y redistribución basado en la igualdad universal de los trabajadores hombres y mujeres (Alonso Seco, 2020).

Por tanto, este tipo de resoluciones suponen el olvido de que las condiciones económico-financieras de los derechos sociales condicionan precisamente esta efectividad, pues como se ha dicho, «la dimensión económica de los derechos sociales no casa bien con las lecturas internacionales» (Sánchez Férriz, 2016: 154). Pero es que además el art. 26.1 CDN dice que si los niños pueden considerarse beneficiarios de la seguridad social, las prestaciones se conceden cuando corresponde, «teniendo en cuenta los recursos y la situación del niño», pero también «de las personas que sean responsables del mantenimiento del niño». Por ello, la monoparentalidad originaria y voluntaria no puede equipararse a la monoparentalidad sobrevenida. En este segundo supuesto, el reconocimiento de estos derechos dependerá de que sea sobrevenida por causa voluntaria (separación o divorcio) o involuntaria (muerte de uno de los progenitores o abandono de la madre embarazada), pues la CDN en su art. 27.2 establece que a los progenitores o personas encargadas les incumbe la labor de prestar cuidados al menor siempre dentro de «sus posibilidades y medios económicos».

En caso de separación o divorcio el otro progenitor no debería perder la opción de acceso a dichos derechos, puesto que no se extingue la relación paterno-filial, sino que se conforma una unidad familiar monoparental por razón de la ruptura conyugal o de pareja y, por tanto, no queda afectada la opción de acceso al derecho por parte de quien se desvincula de la nueva unidad familiar resultante. Si se produce la muerte de la madre biológica o del otro progenitor, sería aceptable reconocer al progenitor sobreviviente el resto de la duración del permiso que le correspondiera y unirlo al suyo. En ello está

implicado el deseo inicial o no de desarrollar la vida familiar en situación de monoparentalidad o biparentalidad en el origen; es decir, la voluntariedad de emprender una relación paternofamiliar en solitario, pues solo en el caso de ser originaria y voluntaria, la monoparentalidad admitiría el reconocimiento único de la prestación al progenitor existente, dado que dicha situación de monoparentalidad no es un hecho patológico, sino que debe circunscribirse al ámbito del libre desarrollo de la personalidad (art. 10.1 CE).

Es decir, mientras que la monoparentalidad sobreviniente parte de la existencia de dos progenitores como situación inicial de la unidad familiar previa, en la monoparentalidad originaria y voluntaria no existen dos progenitores y, por ende, no puede concebirse como algo patológico. De hecho, el mismo paternalismo al que se sometía a la mujer por asumir un mayor periodo de interrupción en su carrera profesional a causa de la maternidad se puede trasladar al ámbito de los progenitores monoparentales ahora.

Con ello, no decimos que se deje de atender por parte del Estado a los progenitores monoparentales que parten de la biparentalidad como situación inicial e ideal, sino que no puede admitirse una ampliación del sistema contributivo desde el poder judicial para ser solidarios con las necesidades de esas familias. Los poderes del Estado y también el poder judicial deben tener presente que esas condiciones económico-financieras determinan también la admisibilidad o no del reconocimiento de los derechos o la apreciación o no de discriminaciones (Aranda Álvarez, 2017). En el ámbito de los derechos sociales es precisamente el legislador quien delimita las posibilidades de ejercicio de estos, pues el principio de legalidad y la seguridad jurídica (arts. 9.1 y 3 CE) supone la limitación del juzgador a los límites impuestos por el legislador al crear y modificar el régimen jurídico de los derechos de conciliación y el propio sistema de seguridad social (Duquelsky Gómez, 2018: 196). Esto es, un exceso en la definición del régimen de disfrute de los derechos fundamentales (sociales y económicos) puede suponer un perjuicio y la desprotección misma sobre los derechos de otras personas, como los progenitores biparentales, al afectarse de forma directa el sistema contributivo y, por tanto, se produce cierto sobredimensionamiento del interés de individuos respecto los intereses de la mayoría de los beneficiarios del sistema en su conjunto, al estar invadiendo el ámbito de discrecionalidad de la política legislativa. Pues el poder judicial, más que cumplir con una función de integración, pasa a ocupar una posición más valorativa y de enmienda al legislador que de autoridad judicial en el sentido de controlar su constitucionalidad al aislar el sentido de sus decisiones de todas las circunstancias que implica el principio universal de la contributividad que impregna la seguridad social (derechos individuales), precisamente en la modalidad no asistencial (Atienza, 2018: 44). Innegablemente, en ese supuesto de monoparentalidad voluntaria y no

sobrevenida es donde precisamente se afecta el principio de contributividad, pues al seguir fundamentado el modelo de conciliación actual en medidas de salida y ausencia del mercado laboral a través de la suspensión del contrato, excedencias o reducciones de jornada, en caso de producirse una duplicación de los permisos de las familias monoparentales va a existir a la par una reducción de la capacidad de la seguridad social para la generación de ingresos.

Si ni el Tribunal Supremo ni el Tribunal Constitucional en sus sentencias ya referidas y analizadas, especialmente en las STC 111/2018 y la STS, Sala IV, de lo Social, de 7 de mayo de 2020 (núm. 293/2020), no optaron por extender la protección fuera del sentido que les otorgó el legislador, no deben admitirse fallos en este sentido, pues la llevada a la práctica de la cláusula del Estado social corresponde al legislador por la imposición constitucional de la reserva de ley (vid. art. 53 CE) y, como es cierto, los derechos de conciliación se predeterminan en cierto modo a través de los arts. 9.2, 14 y 39 CE, pero no se hacen realidad hasta su positivación. Y, si en nuestro sistema constitucional no corresponde a los jueces decidir discrecionalmente sobre el incremento de costes económicos, los juzgadores estarían incurriendo en arbitrariedad (Bertelsen Repetto, 2019: 119).

V. REFLEXIÓN FINAL: EL GÉNERO SI ESTÁ IMPLICADO EN LA MONOPARENTALIDAD Y EL LEGISLADOR DEBE OFRECER RESPUESTAS

Las familias monoparentales representan una realidad diversa para el derecho, pero lo cierto es que se ha distinguido entre la voluntariedad original o no de la situación a la hora de otorgar de una u otra forma la protección social y determinar el carácter discriminatorio o no de la misma. Sin embargo, es cierto que los cabezas de familia monoparentales se someten a una mayor imposibilidad de conciliar, sobre todo por razón de una mayor dificultad para reorganizar sus tiempos y la imposibilidad de compartirlos con otro, salvo que se conviva con otras personas, al tiempo que dispone de menos medios económicos para acudir a cuidadores profesionales. Por otro lado, se ha observado que el fenómeno de la monoparentalidad afecta sobre todo a las mujeres y son las madres monoparentales las que dedican más tiempo al cuidado de los menores y del hogar, pero ello también supone una mayor implicación de otras personas si se convive conjuntamente con ellas, como los abuelos (Ajejo Cosp y García Saladrigas, 2019)¹¹.

¹¹ En este sentido, véase la STSJ Madrid, Sala de lo Social, de 21 de julio de 2021 (núm. 687/2021).

Es indudable que en ocasiones se producen discriminaciones indirectas por razón de género, pero la labor de integración de los jueces en favor de la efectividad plena principio de igualdad de mujeres y hombres no supone y no puede suponer la discriminación de otros. Por ello, no pueden aceptarse decisiones arbitrarias *contra legem* que no siguen una interpretación constante y coherente que relega la perspectiva de género de criterio interpretativo a elemento de ponderación (Moll Noguera, 2021: 94).

Entonces será el legislador, quien además de hacer efectiva la corresponsabilidad en el ámbito de la biparentalidad, deba otorgar cierta protección a través desde un ámbito asistencial y de política social a los progenitores monoparentales y, especialmente, a las madres, que acabe con su situación latente de desigualdad. Sin embargo, está claro que el sistema de seguridad social no puede desbordarse ni podemos asumir que la desigualdad de situaciones que se da entre las familias monoparentales y las biparentales sea irrazonable desde la perspectiva de la contributividad, pues no siempre los derechos de conciliación están al servicio de los menores ni sirven a su interés individual en exclusiva, sino que responden a razones más que justificadas de llevar a buen puerto la estrategia de la corresponsabilidad y esta no puede ponerse en peligro.

Bibliografía

- Alonso Seco, J. M. (2020). Seguridad Social y principio de solidaridad. *Revista de Derecho Político*, 108, 127-164. Disponible en: <https://doi.org/10.5944/rdp.108.2020.27997>.
- Ajenjo Cosp, M. y García Saladrigas, N. (2019). La distribución del tiempo en los hogares monoparentales de madre ocupada. Vivir con otros como estrategia de conciliación. *Revista Internacional de Sociología*, 77 (3), e131. Disponible en: <https://doi.org/10.3989/ris.2019.77.3.18.027>.
- Aranda Álvarez, E. (2017). Derecho constitucional económico: estabilidad presupuestaria y derechos sociales. *Revista de Derecho Político*, 100, 881-914. Disponible en: <https://doi.org/10.5944/rdp.100.2017.20721>.
- Avilés Hernández, M. (2016) Las familias monoparentales encabezadas por un hombre: manifestación sociológica de la posmodernidad. *Arxius de Sociologia*, 34, 29-42.
- Atienza, M. (2018). Síntesis sobre el activismo judicial. *Grand Place: Pensamiento y Cultura*, 10, 39-47.
- Bettelsen Repetto, R. (2019). Fuerza normativa de la constitución y judicialización de los derechos sociales de prestación. *Revista de Derecho Público Iberoamericano*, 15, 115-151.
- Blasco Lahoz, J. F. (2020). *Seguridad Social. Régimen general, regímenes especiales y prestaciones no contributivas*. Valencia: Tirant lo Blanch.

- Bonache Miralles, J. (2017). La pensión de viudedad en España. Análisis crítico de la regulación actual. *Anales de Derecho*, 35 (1).
- Cabero Morán, E. (2019). La conversión de las situaciones de maternidad y paternidad en la de nacimiento y cuidado de menor por el principio de corresponsabilidad. *Trabajo y Derecho*, 53, 85-89.
- Díaz Revorio, F. J. (2016). Interpretación de la Constitución y juez constitucional. *IUS: Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*, 10 (37), 9-31.
- Duqubsky Gómez, D. (2018). La falsa dicotomía entre garantismo y activismo judicial. *Doxa*, 41, 193-210. Disponible en: <https://doi.org/10.14198/DOXA2018.41.10>.
- Fugardo Estivil, J. M. (2018). *Familias monoparentales y relaciones de convivencia*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Goñi Sein, J. L. (2005). La familia monoparental: ausencia de atención política y legislativa y su impacto sobre la situación sociolaboral de la mujer. *Temas laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 82, 11-46.
- Jociles Rubio, M. I. y Medina Plana, R. (2013). *La monoparentalidad por elección. El proceso de construcción de un modelo de familia*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- López Homeño, C. (2022). El permiso de maternidad de las mujeres en las familias monoparentales: ¿derecho a disfrutar de 16 semanas o de 32 semanas? *Diario La Ley*, 9991.
- López Viso, M. y Pedrosa Gil, L. (2021). Estudio de sentencias de la custodia de menores tras la ruptura de pareja: ¿custodia versus bienestar? *Cuadernos de Trabajo Social*, 34 (2), 341-352. Disponible en: <https://doi.org/10.5209/cuts.72041>.
- Marrades Puig, A. I. (2021). La interpretación con perspectiva de género en el ámbito de los cuidados y la corresponsabilidad. En A. Cárdenas Cordón y O. Salazar Benítez (coords.). *La interpretación y aplicación del derecho en clave de igualdad de género* (pp. 149-176). Valencia: Tirant lo Blanch.
- Moll Noguera, R. (2021). La perspectiva de género y el Derecho del Trabajo: ¿una hermenéutica en construcción o algo más? *Labos*, 2 (2), 83-98. Disponible en: <https://doi.org/10.20318/labos.2021.6218>.
- Reche Tello, N. (2018). *La constitucionalización del derecho fundamental a conciliar la vida personal y laboral*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Rodríguez Rodríguez, E. (2021). De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente. *Lex Social*, 11 (1), 40-78. Disponible en: <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5470>.
- Sánchez Férriz, R. (2016). Sobre la crisis de los derechos sociales. Interés práctico de un cambio de paradigma. *Revista de Estudios Políticos*, 172, 137-165. Disponible en: <https://doi.org/10.18042/cepc/rep.172.05>.
- Seisdedos Ruiz, S. y Martín Cano, M.C. (2012). Nuevas formas de familia, viejas políticas familiares. Las familias monoparentales. *Nómadas: Revista Científica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 33 (11). Disponible en: https://doi.org/10.5209/rev_NOMA.2012.v33.n1.38503.