



**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS
COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX**

2 April 2024

Case Document No. 1

Confederación Sindical ELA v. Spain
Complaint No. 239/2024

**COMPLAINT
(Original in Spanish)**

Registered at the Secretariat on 12 March 2024

**RECLAMACIÓN COLECTIVA DE LA CONFEDERACION SINDICAL ELA –EUSKAL
SINDIKATUA
CONTRA ESPAÑA**

Que la presente demanda tiene como base la infracción del **artículo 17.1.a)** de la Carta Social Europea (revisada), así como de los artículos **12.3), 16, 27.1, 30 y el artículo E**, por la insuficiencia del permiso de nacimiento y cuidado del menor en las familias monoparentales, cuyo cuidado se limita a 16 semanas mientras que los menores de las familias biparentales se extienden hasta las 32 semanas. Dicha diferencia de trato significa una clara discriminación que repercute directamente en el menor de 12 meses, que ve limitado su tiempo de cuidado por su familiar más directo con cobertura económica por el régimen público de la seguridad social en sus primeros meses de vida, obligando a la madre a elegir si le cuida ella sin ingresos o a requerir los servicios de un tercero para su cuidado con coste económico, poniendo en riesgo de pobreza y exclusión social a esos menores y a su única progenitora.

En Bilbao, 12 de marzo de 2024

Índice

Aptdo	Contenido	Pág
1	MARCO JURÍDICO Y ADMISIBILIDAD DE LA RECLAMACIÓN COLECTIVA	3
1.1	Objeto	3
1.2	Aplicabilidad de la Carta Social Europea (revisada) y del Protocolo Adicional de 1995 en España	3
1.3	Legitimación de la Confederación Sindical ELA- EUSKAL SINDIKATUA (ELA) para la presentación de la reclamación colectiva y cumplimiento del Protocolo	5
2	DESARROLLO DEL OBJETO DE LA CONTROVERSIA Y DATOS RELEVANTES: LA LEGISLACIÓN APLICABLE AL PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR Y SU REGULACIÓN EN EL DERECHO ESPAÑOL.	6
2.1	Antecedentes del permiso por maternidad/ nacimiento	6
2.2	Antecedentes del permiso por paternidad/ cuidado de menor recién nacido	6
2.3	Regulación actual del permiso por nacimiento y del permiso por cuidado de menor recién nacido.	7
2.3.1	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	7
2.3.2	El artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores	8
2.3.3	Los artículos 177 a 180 de la Ley General de la Seguridad Social (L.G.S.S.).	9
2.3.4	Situación actual de los permisos.	11
2.3.5	Situación tras la reciente reforma y la interpretación del Tribunal Supremo (T.S.)	11
2.3.6	Argumentos del Instituto Nacional de la Seguridad Social y del Ministerio Fiscal para denegar la acumulación de los permisos por nacimiento y cuidado de menor recién nacido a las familias monoparentales.	18
2.3.7	Omisión de ponderación de derechos por parte del Tribunal Supremo	23
2.3.8	Situación tras la Sentencia de la Sala Social del T.S de 2/03/2023 (rcud 3972/2020)	24
2.4	Realidad de las familias monoparentales en el Estado español.	27
2.4.1	Datos estadísticos sobre la composición de las familias monoparentales	27
2.4.2	Condición de colectivo vulnerable y riesgo de pobreza en las familias monoparentales	28
3	DERECHO INTERNO Y DERECHO INTERNACIONAL PERTINENTES	29
3.1	Derecho interno: Legislación y jurisprudencia	30
3.2	Fuentes internacionales	32
4	MOTIVOS DE LA RECLAMACIÓN	36
4.1	Cuestiones preliminares: Ámbito de aplicación material y personal de la Carta Social Europea Revisada.	36
4.2	Violación del artículo 17, solo y en combinación con el artículo E	39
4.3	Violación del artículo 16, solo y en combinación con el artículo E.	41
4.4	Violación del artículo 12.3, solo y en combinación con el artículo E.	44
4.5	Violación del artículo 27, solo y en combinación con el artículo E.	46
4.6	Violación del artículo 30, solo y en combinación con el artículo E	49
5	PETICIÓN AL COMITÉ EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES	50

1. MARCO JURÍDICO Y ADMISIBILIDAD DE LA RECLAMACIÓN COLECTIVA

1.1. Objeto

Mediante el presente escrito la Confederación Sindical ELA (Sindicato ELA) se dirige al Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) mediante el procedimiento de reclamaciones colectivas regulado en el Protocolo Adicional a la Carta Social Europea (CSE), hecho en Estrasburgo el 9 de noviembre de 1995, a fin de denunciar que el Reino de España aplica de forma insatisfactoria el **artículo 17.1.a)** de la Carta, en relación con los artículos los artículos **12.3), 16, 27.1, 30 y el artículo E**, a la luz asimismo del Anexo a la Carta Social Europea (artículos 17, 16 y artículo E) que reconocen la protección a la infancia y la protección especial a las madres trabajadoras.

Con carácter previo, es necesario manifestar que cuando nos referimos a familias biparentales en términos comparativos con una familia monoparental, que tanto los integrantes de la familia biparental, como la madre monoparental, cumplen los requisitos exigidos en el artículo 178 de la L.G.S.S. para percibir las prestaciones por nacimiento y cuidado de menor, al encontrarse afiliadas, de alta en la Seguridad Social o situación asimilada y con el período de carencia exigido legalmente para su rango de edad (en el caso de la familia biparental 6 meses de cotización por cada progenitor y en el caso de la monoparental 12 meses de cotización por la única progenitora).

Concretamente, se denuncia que el artículo 48.4 del Estatuto de Trabajadores, modificado por el Real Decreto 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, publicado en el BOE de 7 de marzo de 2019 (Doc. nº 1), incumple los artículos 16 y 17.1.a) de la Carta, al no velar por el interés superior de los menores de 12 meses de familias monoparentales en comparación con las familias biparentales, en la interpretación que viene realizando el CEDS a partir de la protección de la infancia desde la no discriminación por el hecho de nacer en una familia monoparental que además son minoritarias comparado con la biparental y de forma indirecta a la mujer, habida cuenta que las familias monoparentales en un 80% están constituidas por mujeres.

Con la interposición de la reclamación colectiva, el Sindicato ELA, pretende que el CEDS declare que no acumular los permisos de nacimiento y de cuidado de menor recién nacido en las familias monoparentales, no es conforme con el artículo 17.1.a) de la Carta, al ser claramente inferior el tiempo de cuidado que tiene un menor nacido en una familia monoparental, solo por el hecho de haber nacido en monoparental y no biparental. Mientras un menor nacido en una familia biparental tiene derecho a ser cuidado 26/32 semanas, un menor de familia monoparental solo tiene derecho a ser cuidado 16 semanas.

1.2. Aplicabilidad de la Carta Social Europea (revisada) y del Protocolo Adicional de 1995 en España

El Estado español ratificó la Carta Social Europea de 1961 mediante Instrumento de 29 de abril de 1980. Posteriormente, el día 23 de octubre de 2000, el Reino de España firma la Carta Social Europea (revisada) -CSE(r)-, hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996.

El instrumento de ratificación es otorgado el 29 de abril de 2021, publicado en el BOE de 11 de junio 2021 y depositado el 17 de mayo de 2021, aceptando la totalidad de sus 98 párrafos. En aplicación del artículo K.3 de la parte IV de la Carta, esta entra en vigor el 1 de julio 2021.

Asimismo, España acepta el procedimiento de reclamaciones colectivas mediante una declaración realizada en el momento de la ratificación de la Carta revisada el 19 de mayo de 2021. El procedimiento entra en vigor respecto de España también el 1 de julio de 2021. En su instrumento de ratificación, se incluye la siguiente declaración: “*En relación a la parte IV, artículo D, párrafo 2, de la Carta Social Europea (revisada), España declara que acepta la supervisión de sus obligaciones contraídas en la Carta según lo que establece el procedimiento recogido en el Protocolo Adicional a la Carta Social Europea que desarrolla un sistema de reclamaciones colectivas, hecho en Estrasburgo, el 9 de noviembre de 1995.*”

Por tanto, el Protocolo se aplica por España desde el 1 de julio de 2021, fecha de entrada en vigor de la CSE(r). Estas consideraciones ya han sido apreciadas por el Comité en relación con España, en la decisión de admisibilidad de 14 de septiembre de 2022, en relación con la reclamación colectiva núm. 207/2022, en la que se recoge lo siguiente: “*3. El Comité observa que España aceptó el procedimiento de quejas colectivas mediante una declaración realizada en el momento de la ratificación de la Carta revisada el 19 de mayo de 2021 y que este procedimiento entró en vigor respecto de España el 1 de julio de 2021. De conformidad con el artículo 4 de la Protocolo, la denuncia ha sido presentada por escrito y se refiere al artículo 24 de la Carta, disposición aceptada por España al ratificar este tratado el 19 de mayo de 2021.*

España está obligada por esta disposición desde la entrada en vigor del tratado a su respecto el 1 julio de 2021.”

La reclamación cumple lo establecido en el artículo 4 del Protocolo, dado que se presenta por escrito, se refiere a disposiciones de la Carta revisada aceptada por España, como es el **artículo 17.a) a título principal**, así como los artículos **12.3), 16, 27.1, 30 y el artículo E. Además, el sindicato reclamante** especifica en qué medida dicho Estado-Parte no ha garantizado la aplicación satisfactoria de las disposiciones alegadas, mediante los razonamientos que se detallan en este escrito bajo el epígrafe de motivos de la reclamación.

España está obligada por dichas disposiciones desde el 1 julio de 2021, fecha de entrada en vigor del tratado revisado, si bien las mismas previsiones ya existían en la versión inicial de la Carta Social Europea, hecha en Turín el 18 de octubre de 1961 en lo que concierne no solamente al artículo 17, sino asimismo a los artículos 16 y 12.3. Por otra parte, en lo relativo al artículo E, es obvio que la jurisprudencia antidiscriminatoria del Comité ya venía siendo desarrollada por él con anterioridad a la Carta revisada, con apoyo en el principio de igualdad y no discriminación derivado del Preámbulo de la Carta de 1961.

Y, en todo caso, en lo atinente a las otras dos disposiciones alegadas establecidas como novedosas por la Carta revisada de 1996 (los artículos 27.1 y 30), lo mismo que con respecto a las que ya estaban reconocidas en la Carta de 1961 (artículos 17, 16 y 12.3), todas ellas en su consideración autónoma y también en conexión con el artículo E, son de pertinente aplicación en el caso que nos ocupa, dado que aunque la legislación nacional controvertida fuese adoptada con anterioridad a la vigencia de la Carta revisada, su aplicación discriminatoria para las situaciones de vulnerabilidad denunciadas, que tienen impacto colectivo o general en todo el territorio nacional, siguen teniendo efectos. Y, desde este punto de vista, la reclamación debe ser también claramente admitida *ratione temporis*.

Así pues, debe tenerse presente que tanto el artículo 17 como las demás disposiciones de la Carta Social revisada que constituyen el objeto de la presente reclamación han sido aceptadas por España sin reserva alguna (de hecho, España ha aceptado el conjunto de disposiciones del texto revisado de la Carta). Y, como síntesis *ratione materiae* de la reclamación, es de destacar la conexión material

entre el artículo 17 y el artículo 16, toda vez que el derecho de los niños y los jóvenes a una protección social, jurídica y económica no sería posible sin una protección social, jurídica y económica de la familia. Por añadidura, la situación discriminatoria que se denuncia (la cual justifica la aplicación transversal del artículo E en conexión con todas las disposiciones sustanciales invocadas) comporta una cobertura regresiva del nivel del régimen de seguridad social contraria a la progresividad impuesta por el artículo 12.3 de la Carta, así como una conculcación del derecho de las madres trabajadoras afectadas con responsabilidades familiares a la igualdad de oportunidades y de trato (artículo 27) y de las familias monoparentales concernidas a ser protegidas frente a una situación de exclusión social o de pobreza (artículo 30).

1.3. Legitimación del Sindicato ELA para la presentación de la reclamación colectiva y cumplimiento del Protocolo

El artículo 1 del Protocolo reconoce el derecho a formular reclamaciones colectivas, en la letra c), a: “...*las organizaciones nacionales representativas de empleadores y de trabajadores sometidas a la jurisdicción de la Parte Contratante contra la que se dirige la reclamación*”.

El sindicato ELA se define en el artículo 2 de sus Estatutos como: “*El objeto de ELA es agrupar y organizar a los trabajadores y las trabajadoras de Euskal Herria a fin de conseguir la mejor representación y la más eficaz defensa de sus derechos, intereses y aspiraciones en el entorno laboral y de vida...*”

ELA interpone la presente reclamación colectiva a través de su Comité Ejecutivo, que además de encargarse de la gestión ordinaria de la Confederación y la dirección de los servicios confederales es, según establecen sus Estatutos confederales, el “*órgano competente para decidir la interposición de reclamaciones y recursos en vía administrativa y judicial*”. Que, además de ello, ELA es una organización sindical afiliada a la CES (Confederación Europea de Sindicato).

Conforme al derecho español, la reclamante Confederación Sindical ELA ostenta la condición legal de sindicato más representativo, conforme al artículo 7.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical (LOLS), al acreditar en la comunidad autónoma de País Vasco una especial audiencia expresada en la obtención de más del 15 por 100 de los delegados de personal y de los representantes de los trabajadores en los comités de empresa, y en los órganos correspondientes de las administraciones públicas, contando con un mínimo de 1.500 representantes y no estando federada o confederada con organizaciones sindicales de ámbito estatal.

El concepto de “representatividad” a los efectos del procedimiento de reclamación colectiva de los sindicatos nacionales y asociaciones es *mutatis mutandis*. La representatividad de los sindicatos es un concepto autónomo que no tiene el mismo alcance que el concepto nacional de representatividad, al igual que las asociaciones. Por tanto, corresponde al Comité establecer gradualmente el conjunto de criterios que le permitan evaluar la representatividad de las organizaciones nacionales, teniendo en cuenta, entre otras cosas, su finalidad social y su ámbito de actuación

Que entre los criterios utilizados por el Comité para evaluar la representatividad de un sindicato a los efectos del procedimiento de reclamación colectiva se encuentran:

- La valoración global de los documentos del expediente
- El hecho de que un sindicato represente a la gran mayoría de los profesionales del sector de actividad en cuestión

- El hecho de que el sindicato es representativo a nivel nacional y, por tanto, puede negociar convenios colectivos
- El hecho de que un sindicato ejerza, en la zona geográfica donde está implantado, Actividades de defensa de los intereses materiales y morales de los trabajadores en un sector del que cuenta en número suficiente, en condiciones de independencia respecto de las autoridades de empleo.

De los párrafos anteriores se colige que, tras la entrada en vigor de la CSE(r), el SINDICATO ELA tiene legitimación para formular reclamaciones colectivas en relación con el cumplimiento de la Carta Social Europea.

Que la reclamación está firmada por la persona que tiene capacidad para ejercer la máxima representación pública del SINDICATO ELA; Don Mitxel Lakuntza Vicario, con DNI 44630379Y, en su calidad de secretaria general del Sindicato ELA, adjunto copia de la autorización de la secretaria general de ELA para interponer la presente reclamación

Asimismo, firma la reclamación las abogadas de los servicios jurídicos, Doña Zurine Quintana Diez, con DNI 78897332H colegiada núm. 6379 del Ilustre Colegio de Abogados de Bizkaia en representación del SINDICATO ELA.

La reclamación se dirige, como establece el artículo 5 del Protocolo, al Secretario General del Consejo de Europa a través del Servicio de la Carta Social Europea para que sea remitida al CEDS.

Es de interés de esta parte que en el procedimiento pueda utilizarse la lengua española, especialmente en la presentación de escritos.

2 DESARROLLO DEL OBJETO DE LA CONTROVERSIA Y DATOS RELEVANTES: LA LEGISLACIÓN APLICABLE AL PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR Y SU REGULACIÓN EN EL DERECHO ESPAÑOL.

2.1. Antecedentes del permiso por maternidad/nacimiento

Con la democracia, en 1980 el permiso de maternidad se recupera y se amplía hasta las 14 semanas. Desde el año 1989 una madre trabajadora puede disfrutar de un permiso por maternidad/nacimiento de 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, y que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre, y las otras 10 semanas para el cuidado del menor.

2.2 Antecedentes del permiso por paternidad/ cuidado de menor recién nacido

Sin embargo, hasta el año 1980 el otro progenitor no tenía ningún permiso reconocido por el nacimiento del menor, teniendo desde ese momento 2 días de permiso laboral remunerado por el nacimiento de un hijo. En 1989 se amplía el permiso de paternidad de 2 a 4 días.

En la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de hombres y mujeres, se incluye por primera vez un permiso por paternidad como medida de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con una de 13 días ininterrumpidos de permiso por nacimiento, adopción o acogimiento. Ampliables en casos de parto, adopción o acogimientos múltiples, en 2 días más por cada hijo, a partir del segundo, y hasta 20 días de duración en el caso de familias numerosas. A este permiso se unía el permiso de 2 días reconocido por el Estatuto de los

Trabajadores en el caso de nacimiento de hijo, haciendo un total de 15 días. El permiso por paternidad de 13 días de duración era retribuido por la Seguridad Social y el permiso retribuido en el caso de nacimiento de dos días de duración corría a cuenta de la empresa.

Desde el 01/01/2017 el permiso de paternidad se amplía a 4 semanas. Y desde el día 05/07/2018 se amplía a 5 semanas, 4 semanas tras el nacimiento y la última semana se podía disfrutar de forma independiente en otro momento dentro de los 9 meses siguientes a la fecha del nacimiento del hijo

2.3. Regulación actual del permiso por nacimiento y del permiso por cuidado de menor recién nacido

2.3.1 El Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

Que el citado RDL 6/2019 en su Exposición de Motivos recoge: *"En este sentido, los poderes públicos están obligados a adoptar medidas específicas a favor de las mujeres cuando existan situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.*

*El artículo 2 asume la reforma del texto refundido del **Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre**, y plantea, resumidamente: remarcar el derecho de los trabajadores a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como establecer expresamente el derecho del trabajador a la remuneración correspondiente a su trabajo, planteando la igualdad de remuneración sin discriminación. En este punto, debe recordarse que la igualdad de retribución venía ya exigida por la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación"*

En su artículo 2.18 se añade una nueva disposición transitoria decimotercera, que recoge:

"Disposición transitoria decimotercera. Aplicación paulatina del artículo 48 en la redacción por 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.

1. Los apartados 4, 5, y 6 del artículo 48, en la redacción dada por 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, serán de aplicación gradual conforme a las siguientes reglas:

a) En el caso de nacimiento, la madre biológica disfrutará completamente de los periodos de suspensión regulados en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, desde su entrada en vigor.

*b) A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el caso de nacimiento, **el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de ocho semanas (2019)**, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.*

La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes seis semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4.

2. En tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores, y en el periodo de aplicación paulatina, el nuevo sistema se aplicará con las siguientes particularidades:

a) En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que ésta realizará o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica de conformidad con el artículo 48.4.

b) En el caso de nacimiento, el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

c) En el caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio”.

Que como se desprende del propio título del citado RDL, la finalidad del mismo es tomar medidas de conciliación que garanticen la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en el empleo y la ocupación. Por tanto, partiendo de la literalidad del instrumento jurídico, debemos entender que la finalidad de esta norma es triple:

- La primera y esencial, debe ser la protección del menor y, en general, de la infancia.
- La segunda, la introducción de una(s) medida(s) de igualdad de la(s) mujer(es) – en este caso de las que pertenecen a familias monoparentales, que son mayoritariamente femeninas, y además los progenitores masculinos como únicos cuidadores si aparecen cubiertos en caso de fallecimiento- para que ello no afecte a su empleo;
- Y, finalmente, un elemento de conciliación de la vida familiar.

La aplicación de los permisos por nacimiento y por cuidado de menor recién nacido está, por tanto, directamente vinculada a dos intereses en juego: el de la madre y el del menor, cuya protección es también el objetivo del permiso que se otorga al progenitor distinto de la madre biológica, destinado, según el precepto transcrito, al “*cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil*”.

Como consecuencia de dicho RDL 6/2019 se modifican el artículo 48.4 del Estatuto de Trabajadores (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) y los artículos 177-180 de la Ley General de la Seguridad Social (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) y el artículo 49.1 del 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 (EBEP)

2.3.2. El artículo 48.4 del Estatuto de Trabajadores.

Artículo 48. 4 Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

4. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

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 de la madre biológica.

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.

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.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes”.

2.3.3. Artículos 177 a 180 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS).

Artículo 177. Situaciones protegidas.

“A efectos de la prestación por nacimiento y cuidado de menor prevista en esta sección, se consideran situaciones protegidas 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, durante los periodos 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.”

Artículo 178. Beneficiarios.

“1. Serán beneficiarios del subsidio por nacimiento y cuidado de menor las personas incluidas en este Régimen General, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos referidos en el artículo anterior, siempre que, además de reunir la condición general exigida en el artículo 165.1 y las demás que reglamentariamente se establezcan, acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización:

a) Si la persona trabajadora tiene menos de veintiún años de edad en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá período mínimo de cotización.

b) Si la persona trabajadora tiene cumplidos veintiún años de edad y es menor de veintiséis en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de noventa días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita ciento ochenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

*c) Si la persona trabajadora tiene cumplidos veintiséis años de edad en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de **ciento ochenta días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso**. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita trescientos sesenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.*

2. En el supuesto de nacimiento, la edad señalada en el apartado anterior será la que tenga cumplida la interesada en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento del parto a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda”.

Artículo 179. Prestación económica

“1. 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, con carácter general, la base reguladora será la base de cotización por contingencias comunes del mes inmediatamente anterior al mes previo al del hecho causante, dividida entre el número de días a que dicha cotización se refiera.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando la persona trabajadora perciba retribución mensual y haya permanecido en alta en la empresa todo el mes natural, la base de cotización correspondiente se dividirá entre treinta”.

(...)

Artículo 180. Pérdida o suspensión del derecho al subsidio por nacimiento y cuidado de menor.

“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 trabajará por cuenta propia o ajena durante los correspondientes períodos de descanso”.

2.3.4. Situación actual de los permisos

Como ya hemos adelantado, hasta el año 2019 en el Estado español cuando se tenía un hijo la madre trabajadora disfrutaba del denominado permiso de maternidad (16 semanas) y el padre, (2º progenitor) de un permiso de paternidad de 13 días de cobertura por la Seguridad Social.

Con la publicación del RDL 6/2019 los permisos han pasado de denominarse maternidad/paternidad a denominarse **nacimiento y cuidado del menor**, dejando claro que aunque la finalidad del cambio legislativo es la corresponsabilidad, el bien jurídico protegido principal es el menor.

Actualmente a la madre se le sigue reconociendo un permiso por nacimiento de 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, para asegurar la protección de la salud de la madre y 10 semanas para el cuidado del menor; y al denominado “*el otro progenitor*” un permiso por cuidado del menor de 16 semanas de las cuales 6 semanas las debe disfrutar ininterrumpidas inmediatamente posterior al parto.

Por su parte, la ley permite excepciones en las que un único progenitor puede acumular ambos permisos, como en caso de fallecimiento de la madre contemplado en la Disposición Transitoria Decimotercera del E.T. y en el artículo 49.a) del EBEP.

Disposición Transitoria Decimotercera del E.T apartado 2.a) del ET.

“2. En tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores, y en el periodo de aplicación paulatina, el nuevo sistema se aplicará con las siguientes particularidades:

a) En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica de conformidad con el artículo 48.4.

Artículo 49.a) del EBEP

“En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.[...]”

2.3.5. Situación tras la reciente reforma y la interpretación del Tribunal Supremo (T.S.).

Que al no estar expresamente contemplado en la normativa española que una madre monoparental pueda acumular el permiso de nacimiento y el permiso por cuidado de menor recién nacido, ha abocado a las familias monoparentales a interponer demandas contra el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) al denegarles la prestación por cuidado de menor recién nacido del otro progenitor.

El primer caso que ha llegado al Tribunal Supremo fue iniciado por la demandante ZURÍÑE QUINTANA DIEZ, en adelante ZQD, madre monoparental, que presentó demanda el 17/12/2019 contra la resolución dictada por el INSS en materia de prestación por nacimiento y cuidado del menor solicitando se declare su derecho a acumular a la prestación por nacimiento de 16 semanas (ya disfrutadas) a la prestación de 8 semanas adicionales del permiso por cuidado de menor recién

nacido (en 2019 solo se daban 8 semanas al otro progenitor, en 2020 se amplió a 12 semanas y en 2021 se amplió a 16 semanas), con las consecuencias legales y económicas derivadas de tal declaración.

Que en la Sentencia de Instancia del Juzgado de lo Social nº 5 de Bilbao, autos 1015/2019 falló: *“Desestimando la demanda presentada por ZQD frente al INSS Y TGSS, debo absolver y absuelvo a los demandados de las pretensiones vertidas en su contra, confirmando lo resuelto en vía administrativa.”* Que frente a dicha sentencia la trabajadora formaliza recurso de suplicación interesando se le reconozca el derecho al disfrute de las citadas 8 semanas acumuladas a las 16 ya disfrutadas por nacimiento de su hija. **Que el 06/10/2020 la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Bilbao) (TSJPV) dicta sentencia que estima el recurso** de suplicación de la trabajadora, siendo el tenor literal del fallo el siguiente: *“Se estima el recurso de suplicación interpuesto frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 5 de Bilbao de 18-5-2020, procedimiento 1015/19, por doña Mainer XXX, Letrado que actúa en nombre y representación de doña ZQD, y con revocación de la misma se estima su demanda y se declara su derecho a disfrutar de 8 semanas adicionales de prestación por nacimiento y cuidado de hijo, condenando al Instituto Nacional de la Seguridad Social y a la Tesorería General de la Seguridad Social, a estar y pasar por la anterior declaración y al abono de la prestación correspondiente sobre la base reguladora de XXX euros días, sin costas.”* (Doc. nº 2)

En cuanto a la fundamentación de la Sentencia, la damos por reproducida íntegramente, siendo destacables sus fundamentos de derecho quinto, sexto y séptimo:

“QUINTO.- Es indudable que la prestación que examinamos y la reforma introducida en el artículo 48 del E.T, se congenia con tres vías claras: 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.

Vamos a estimar el recurso en base a la primera consideración. Desde el paraguas general de no discriminación, si se deniega la prestación a la beneficiaria, en los términos que lo pide, existe una conculcación del derecho de igualdad que consagra la Convención sobre los Derechos del Niño ya indicada de la Asamblea General de las Naciones Unidas de 20 de noviembre de 1989, 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. Si partimos de la rechazable discriminación del menor por su propia condición o por el estado civil o situación de su progenitor, cuando introducimos un período de cuidado y atención para el grupo de hijos o hijas monoparentales, estamos no solamente mermando la atención que en las familias biparentales se presta, sino que también introducimos un sesgo que quebranta el desarrollo del niño, al quedar atendido menos tiempo y con menor implicación personal de quien ha sido considerado progenitor.

Por tanto, y siendo de directa aplicación, y en cuanto la Normativa Nacional quiebra esa igualdad, el Convenio sobre los Derechos del Niño, entendemos que corresponde la prestación pedida, sobre cuyos requisitos del devengo nada se cuestiona (ya hemos referido la aplicación directa de esta normativa)

SEXTO.- Hemos anunciado que existen otros planos de confluencia en el derecho a la prestación que se reclama, y de aquí el que consideremos que la norma introduce un elemento importante de discriminación respecto a la mujer y a los fundamentos de la conciliación de la vida familiar. Como hemos estimado la prestación conforme hemos indicado en los ordinales precedentes, vamos a apuntar, exclusivamente, aquellas razones que hemos apreciado que pudieran ser vulneradoras de la Constitución, y en base a ellas el posible planteamiento de una cuestión de inconstitucionalidad.

SÉPTIMO.- En definitiva, el mayor bloque de integrantes en el rango de progenitores de las familias monoparentales es el de la mujer. Cuando se establece el disfrute de la suspensión del contrato de trabajo en el artículo 48, números 5 a 7 del E,T, incorporando al varón u otro progenitor de forma indirecta se está perjudicando a la mujer. El tiempo de dedicación al menor por parte de ella es superior, porque no lo comparte, ni simultanea ni diacrónicamente lo bifurca; el tiempo de dedicación a la formación y promoción profesional también se merma; la promoción en el empleo y al desarrollo personal se reduce. La situación de la mujer vuelve a peyorizarse y en la buena apariencia, sin embargo, se vuelve a favorecer a un colectivo, pero aparte del mismo se le perjudica.

Se ha pretendido una igualdad entre el hombre y la mujer, pero se ha introducido una nueva brecha que nos sitúa no ante el techo de cristal sino ante el suelo pegajoso, y ante una concepción de la igualdad funcionalista, que obvia el que las distintas manifestaciones de la misma se desarrollan dentro de los hábitat o estructuras sociales. Es por ello que los hogares monoparentales, e indirectamente la mujer, queda discriminada.

También estos hogares monoparentales no tienen justificación de recibir un trato en su entorno dispar, pues el estado civil de la persona se introduce como un elemento fundamentalmente determinante de una situación de facto, como son solteros, viudas, o en ruptura matrimonial frente a los que presentan una situación de matrimonio o unión.

Y, ya por último, puede existir una justificación del trato dispar a las formas de unidad de las parejas, pero de ella no puede inferirse un trato desigual a las familias que integran el hecho de la maternidad, acogimiento, adopción o guarda, pues la opción por el hogar monoparental no delimita un vínculo diferente de filiación determinante del cuidado y atención del menor, y sus propios derechos”

Que dicha Sentencia fue objeto de Recurso de casación en Unificación de Doctrina en interés de ley ante el Tribunal Supremo por la vía excepcional del artículo 219.3 de la LRJS por el Ministerio Fiscal y el INSS. Así, con fecha 2 de marzo de 2023 **el Tribunal Supremo dictó Sentencia revocando la Sentencia del TSJPV de 06/10/2020** (rec. 941/2020), aunque se mantenía la situación particular de la demandante ZQD. La principal causa que motiva la estimación del recurso planteado por el Ministerio Fiscal se apoya en que es el legislador el que debe reconocer el derecho a las familias monoparentales a acumulación de los permisos y no los tribunales (Doc. nº 3); lo cual, dicho sea de paso, **significa desconocer los estándares internacionales pertinentes y, entre ellos, los establecidos en la Carta Social Europea revisada y en la jurisprudencia del Comité Europeo de Derechos Sociales, tal como postulamos en la presente reclamación colectiva. Y recuérdese que la prevalencia y carácter suprallegal de los tratados internacionales viene establecida, no solamente en la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados de 1969, sino también en la Constitución española (artículo 96) y en la Ley española 25/2014, de 27 de noviembre, de Tratados y otros acuerdos internacionales (artículo 31).** Dicha Sentencia fue aclarada de oficio mediante Auto de fecha 11 de enero de 2024 (Doc. nº 4), añadiendo que, “*La sala acuerda: Rectificar el error material sufrido en el fallo de la sentencia núm. 169/2023, de 2 de marzo recaída en el RCUUD 3972/2020, al que, manteniendo los pronunciamientos que allí figuran, hay que añadir la siguiente disposición:*

[....]

6. Establecer como doctrina jurisprudencial la siguiente: "Respecto de la prestación por cuidado y nacimiento de hijo, en el caso de familias monoparentales no procede el reconocimiento de una nueva prestación, distinta a la ya reconocida en su caso, y coincidente con la que hubiera

correspondido al otro progenitor". Ordenar la publicación de dicha doctrina en el "Boletín Oficial del Estado".

No podemos obviar que la Sentencia del Alto Tribunal de 2/3/2023 ha sido dictada por un Pleno compuesto únicamente por 8 de los 13 Magistrados que componen la Sala Cuarta (Sala de lo Social), y de esos 8 Magistrados, 2 han emitido un voto particular disidente o discrepante, con los que esta parte coincide plenamente, en la que en resumen señalan que el TS debería haber aplicado la doctrina de la *"interpretación integradora de las prestaciones de la seguridad social"* que es compatible con la función legisladora y judicial -y que se realiza en atención al interés superior del menor- y, en otras, con perspectiva de género, y que en otros supuestos como en la maternidad subrogada ha sido aplicada y por ende reconocer el derecho de los menores recién nacidos en una familia monoparental a acumular el permiso por nacimiento y el permiso por cuidado de menor recién nacido del otro progenitor. En tal sentido, consideramos conveniente transcribir dicho voto particular:

"Primero. Preliminar.

- 1. Con el mayor respeto y consideración a las magistradas y magistrados firmantes de la sentencia dictada en el rcud 3972/2020, expreso en este voto particular las razones de mi discrepancia con dicha sentencia.*
- 2. A mi juicio, la sala debería haber desestimado el recurso y confirmado la sentencia recurrida, sin que considere necesario manifestar ahora si la confirmación de dicha sentencia debería haber sido en su integridad o de forma parcial.
Como la deliberación se centró en si la afectada tenía o no derecho a la prestación de nacimiento y cuidado de hijo que solicitaba, llegando la mayoría de la sala a la opinión de que no lo tenía, no hubo lugar a debatir si, en caso de tenerlo, dicho derecho debía tener la duración reclamada o una duración distinta a la reclamada y reconocida por la sentencia recurrida.*
- 3. Las razones de mi discrepancia son principalmente las dos que expongo a continuación.*

Segundo. El interés del menor, de obligada consideración primordial.

- 1. Creo, en primer lugar, que, en el caso que teníamos que resolver, es posible realizar una interpretación integradora de las normas aplicables, en base especialmente- al interés superior del niño, que debe tener una consideración primordial, así como a la perspectiva de género con que debe realizarse dicha interpretación, habida cuenta de que, en nuestro caso, se trata de una familia monoparental en la que la afectada, la madre biológica, es la única progenitora.*
- 2. Según voy a detallar mínimamente a continuación, nuestra Constitución, la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, y nuestras leyes orgánicas de protección de niños y menores, establecen que el interés superior del niño debe tener una consideración primordial, llegando en varios casos a afirmarse expresamente que ese interés superior del menor, y su necesaria consideración primordial, son un derecho y, en todo caso, el principio interpretativo que debe prevalecer.
Y lo relevante es que en varias de estas normas se menciona expresamente a los tribunales.
(...)*
- 3. En definitiva, creo que es posible realizar una interpretación integrada de los artículos 177 y concordantes de la Ley General de la Seguridad Social y del artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores a la luz de los artículos: 39 CE; 24.2 CDFUE; 3.1 de la Convención*

sobre los Derechos del Niño; 2 de la Ley Orgánica 1/1996, de Protección Jurídica del Menor; así como del artículo 3 del Código Civil (CC).

Y, a mi juicio, esa interpretación integradora permite concluir que, en el presente y sin realizar mayores precisiones, la afectada tenía derecho a la prestación que pretende.

Tercero. Los precedentes de la sala basados en el interés superior del menor y su consideración primordial, así como en la perspectiva de género.

1. La segunda razón de mi discrepancia con la sentencia radica en que, en mi opinión, los precedentes de la sala sobre interpretaciones integradoras de prestaciones de seguridad anudadas a causas de suspensión del contrato de trabajo, que también voy a recordar brevemente, interpretaciones que se realizan en virtud del superior interés del menor, en unos casos, y con perspectiva de género, en otros, deberían haber llevado igualmente en el presente caso a reconocer a la afectada la prestación que reclama.
2. La sentencia de la que discrepo recuerda con toda razón la diferencia entre la función propiamente legislativa y la función judicial. Recuerda igualmente, asimismo con toda razón, que la Seguridad Social es de configuración legal. Ambas cosas son ciertas, sin duda.

Pero me parece que ello no es incompatible con la realización de la interpretación integradora que preconizo, a la luz de las normas que he mencionado, en un caso en donde existe un acervo normativo tan consolidado que ha de llevar -también a los tribunales- a tener como consideración primordial el interés superior del menor.

Y, en todo caso, la sala ya ha realizado en precedentes ocasiones esa interpretación integradora de las normas laborales y de seguridad social aplicables para proyectarlas sobre supuestos no expresamente contemplados en dichas normas. Y la sala ha llevado a cabo esa interpretación integradora en base, precisamente, al interés superior del menor y a la perspectiva de género.

3. Mi discrepancia con la sentencia radica en que creo que también en el presente caso debería haberse hecho esa interpretación ya efectuada por la sala en precedentes ocasiones, que me parece tienen claras similitudes con el presente supuesto.

No he quedado convencido de por qué en esos otros supuestos sí era posible realizar esa interpretación integradora, de manera que se aplicaban prestaciones de seguridad social y causas de suspensión del contrato de trabajo a supuestos no expresamente previstos por el legislador y, sin embargo, en el presente caso no es posible hacer lo mismo.

4. Recuerdo brevemente a continuación en qué casos la sala ha reconocido el derecho a prestaciones de seguridad social y causas de suspensión a supuestos no expresamente previstos en las normas aplicables, como, a mi juicio, debería haberse hecho también en el presente caso.

La propia sentencia recurrida en el presente recurso se refiere expresamente a estos supuestos, mencionando, concretamente, las SSTS del Pleno 881/2016, 25 de octubre de 2016 (rcud 3818/2015), y 953/2016, 16 de noviembre de 2016 (rcud 3146/2014), y la STS 1005/2017, 14 de diciembre de 2017 (rcud 2859/2016).

- a) La STS 881/2016, 25 de octubre de 2016 (rcud 3818/2015) concede las prestaciones de seguridad social solicitadas en un caso de “gestación por sustitución”, porque, si bien la regulación legal y reglamentaria “omite la contemplación de estos supuestos, no es tan cerrada como para impedir su interpretación en el sentido más favorable a

los objetivos constitucionales de protección al menor, con independencia de su filiación, y de conciliación de vida familiar y laboral”.

Es especialmente destacable esta mención que la STS 881/2016, 25 de octubre de 2016 (rcud 3818/2015), hace a que la falta de regulación expresa no necesariamente impide la interpretación favorable a lo solicitado en base a los objetivos constitucionales de protección del menor.

- b) También la STS 953/2016, 16 de noviembre de 2016 (rcud 3146/2014) concede las prestaciones de maternidad solicitadas en otro supuesto de “gestación por sustitución”, llevando a cabo una interpretación “integradora” de las normas consideradas, “contempladas a la luz de la sentencia del TEDH de 26 de junio de 2014, en la aplicación que efectúa del artículo 8 del Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales, que invoca el interés superior del menor cuyo respeto ha de guiar cualquier decisión que les afecte”, así como “del artículo 14 y (del artículo) 39.2 CE, que dispone que los poderes públicos aseguran la protección integral de los hijos”.

A señalar la interpretación integradora que preconiza la STS 953/2016, 16 de noviembre de 2016 (rcud 3146/2014), en base al interés superior del menor y la protección integral del hijo.

- c) Finalmente, la STS 1005/2017, 14 de diciembre de 2017 (rcud 2859/2016), resume así la doctrina sentada por las SSTS 881/2016, 25 de octubre de 2016 (rcud 3818/2015), y 953/2016, 16 de noviembre de 2016 (rcud 3146/2014):

“1º) Las normas en materia de protección de la maternidad han de ser interpretadas a la luz del principio general del interés superior del menor que se integra en el núcleo familiar con el progenitor o progenitores que le prestan atención y cuidados parentales, conforme a lo establecido en el artículo 8 del Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales y al mandato del artículo 39 (CE), relativo a la protección a la familia y a la infancia, designio que ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda exegética, así como de acuerdo a la «realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquella» (artículo 3.1 CC).

2º) La suspensión de la relación laboral y el reconocimiento de la prestación por maternidad constituye un medio idóneo para preservar las especiales relaciones que median entre el padre/madre y el hijo durante el periodo posterior al nacimiento, por lo que esta situación ha de ser debidamente protegida en la misma forma que lo son la maternidad, la adopción y el acogimiento; con independencia de que la maternidad subrogada no figure como tal y de forma expresa en el elenco de situaciones previstas,...”

A subrayar la mención que la sentencia hace a que el interés superior del menor y la protección de la familia y de la infancia han de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier “duda exegética”, así como la apelación que hace a los criterios hermenéuticos del artículo 3.1 CC y a que la situación de maternidad subrogada debe ser protegida, aunque “no figure como tal y de forma expresa en el elenco de situaciones previstas.”

- d) La doctrina de las sentencias mencionadas ha sido reiterada por varias sentencias posteriores, pudiendo citarse, entre las más recientes, las SSTS 277/2018, 13 de marzo

de 2018 (rcud 2059/2016), y 347/2018, 22 de marzo de 2018 (rcud 2770/2016). Aunque la cuestión que resuelve es otra, también la STS 997/2022, 21 de diciembre de 2012 (rcud 3763/2019), menciona las sentencias a las que vengo haciendo referencia.

5. Pues bien, como he anticipado, no he terminado de entender bien por qué en esos otros supuestos sí era posible realizar una interpretación integradora, de manera que se aplicaban prestaciones de seguridad social y causas de suspensión del contrato de trabajo a supuestos no expresamente previstos por el legislador; y, sin embargo, en el presente caso no es posible hacer lo mismo.

Aquí radica mi discrepancia fundamental con la sentencia dictada.

6. Una última consideración sobre la interpretación con perspectiva de género.

A partir de la sentencia del Pleno de 21 de diciembre de 2009 (rcud 201/2009), esta sala ha procedido a aplicar el criterio de interpretación con perspectiva de género en, al menos, las SSTS 864/2018, 26 de septiembre de 2018 (rcud 1352/2017); 778/2019, 13 de noviembre de 2019 (rec. 75/2018); (...)14 octubre 2020 (rcud 2753/2018); 645/2021, 23 junio 2021 (rec. 161/2019); y 747/2022, 20 de septiembre de 2022 (rcud 3353/2019).

A los efectos del presente recurso, lo destacable de la mayoría de las sentencias que se acaban de citar es que, por la vía de la interpretación con perspectiva de género, extienden la protección del sistema de Seguridad Social, y la percepción de las correspondientes prestaciones, a supuestos no expresamente contemplados por la normativa de seguridad social.

En efecto, las anteriores sentencias han extendido la protección del sistema de Seguridad Social, sin realizar ahora mayores precisiones(...)Similar ausencia de previsión expresa ocurre en el presente caso.

Pero creo que la conclusión debía ser igualmente favorable a la concesión de la prestación reclamada por la afectada, no solo en virtud de la primordial atención al interés superior del menor, sino también porque la perspectiva de género refuerza la conclusión anterior.

En el presente supuesto, la afectada es mujer; la madre biológica, y consta que es la única progenitora.

La sentencia -voto mayoritario- no contiene justificación ni razonamiento alguno del porqué en el presente caso se aparta de la doctrina establecida por nuestra propia sala IV ante la concurrencia de una ausencia de previsión legal expresa, tanto en los supuestos antes relacionados como en el presente.

A ello cabe añadir que el principio de integración de la dimensión de género obliga a jueces y tribunales a incorporar la perspectiva de género en el ejercicio de la potestad jurisdiccional atribuida por el artículo 117. 3 CE.

Como expondremos en el apartado 4 de este escrito, entendemos que dicha Sentencia no es ajustada a Derecho al no realizar una interpretación integradora de los derechos en juego teniendo en cuenta para ello el interés superior del menor, discriminando no solo a los menores por su filiación, por el estado civil de su madre e incluso por la profesión de ésta, sino también a sus madres por motivos de género. Que compartimos íntegramente el Voto Particular.

Cabe destacar que el Consejo General del Poder Judicial (CGPJ), que es el órgano de gobierno del Poder Judicial, sí ha concedido a juezas y jueces monoparentales la acumulación de ambos permisos (Doc. nº 5), así como el Ministerio Derechos Sociales para una funcionaria (Doc. nº 6).

2.3.6. Argumentos del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y del Ministerio Fiscal (MF) para denegar la acumulación de los permisos por nacimiento y cuidado de menor recién nacido a las familias monoparentales.

Que durante los 4 años que llevamos con las reclamaciones a este respecto, tanto en sala, como en los diferentes recursos e impugnaciones hemos oído argumentaciones por parte del INSS y del MF que no deberían ni tan siquiera ser valoradas. Ahora bien, en aras a evitar una indefensión y que las mismas sean eventualmente utilizadas por el Gobierno español en su respuesta a nuestra reclamación, nos adelantamos a las mismas. Se aporta como Doc. nº 7 el recurso de casación planteado por el Ministerio Fiscal frente a la Sentencia de la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco (Bilbao), de fecha de 06/10/2020 (rec sup. 941/2020))

1) Que se trata de un derecho individual e intransferible.

La actual prestación por nacimiento es fruto de una evolución que inexorablemente va dirigida hacia un carácter individual e intransferible de la prestación, evolución que es consecuente con una promoción de la corresponsabilidad que persigue evitar la acumulación en un solo miembro de la unidad familiar, habitualmente mujer. Y ello se produce porque en esta evolución se parte del presupuesto de familias biparentales, previéndose en tales casos la explícita prohibición de trasvase entre ambos progenitores a efectos de evitar la señalada acumulación en un solo miembro de la unidad familiar, como decíamos usualmente en la mujer.

Dicha finalidad es alabable, pero no así en el caso particular de las familias monoparentales, toda vez que en último término provoca el indeseable perjuicio y discriminación del menor, cuya protección es la finalidad principal de la prestación en cuestión.

Téngase en cuenta que para poder darse un reparto, implicación y una corresponsabilidad es necesario que existan dos progenitores, y en las familias monoparentales solo existe un progenitor. Por ello entendemos, que no cabrá transferir los mismos si existen ambos progenitores, pero cuando existe una sola progenitora debe entenderse que en ella recaen ambos permisos, por lo que en realidad, no nos hallamos ante una transferencia o cesión de derechos. Tal y como recoge la RAE Corresponsabilidad significa "Responsabilidad compartida", y para compartir se necesitan al menos dos personas, y en una familia monoparental solo existe una persona, una única progenitora, por lo que no cabe hablar de corresponsabilidad.

Lo que debemos es ponderar la corresponsabilidad versus ley de igualdad. El impacto desproporcionado de género que tienen los derechos vinculados a la conciliación familiar y laboral ha llevado a los poderes públicos, a integrar obligatoriamente la perspectiva de género en la interpretación y aplicación del derecho reclamado en el presente caso, a tenor del mandato contenido en el artículo 4 de la LO 3/2007, proyectada en la interpretación y aplicación del derecho contenido en el artículo 48.4 del ET en relación con el artículo 1, 9.2º, 14 y 39 de la CE. Además, el derecho a la igualdad y no discriminación, como derecho humano que es, conlleva el cumplimiento del principio de diligencia debida que exige del Estado, a través de todos sus poderes (incluido el judicial), respetar, proteger y garantizar el cumplimiento efectivo de este derecho humano para lograr la igualdad de facto, que no de iure.

Completando la anterior Ley, la reciente aprobada Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, reconoce en su artículo 2.1 el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de si son menores o mayores de edad. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, convicción u opinión, edad, orientación o identidad sexual, expresión de género, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Debe añadirse que el “*interés superior del menor*”, es un principio básico de aplicación en cualquier medida o decisión que afecte a las y los menores, debiendo además tenerse en cuenta que el apartado 1 del Artículo 2 de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, tras la reforma dada por la LO 8/2015, de 22 de julio, establece expresamente que “*todo menor tiene derecho a que su interés superior sea valorado y considerado como primordial en todas las acciones y decisiones que le conciernan, tanto en el ámbito público como privado. En la aplicación de la presente ley y demás normas que le afecten, así como en las medidas concernientes a los menores que adopten las instituciones, públicas o privadas, los Tribunales, o los órganos legislativos primará el interés superior de los mismos sobre cualquier otro interés legítimo que pudiera concurrir*”. Añadiendo en sus siguientes apartados, que para la interpretación y aplicación en cada caso del “*interés superior del menor*” se deben tener en cuenta criterios como “*la protección del derecho a la vida, supervivencia y desarrollo del menor y la satisfacción de sus necesidades básicas, tanto materiales, físicas y educativas como emocionales y afectivas.*”, teniendo en cuenta circunstancias como la edad del menor, la necesidad de garantizar su igualdad y no discriminación por su especial vulnerabilidad, con características o circunstancias relevantes, como sería la protección a un recién nacido en una familia monoparental del presente caso.

En consecuencia, al hallarnos ante una familia monoparental, debemos obviar tal finalidad de corresponsabilidad a la hora de interpretar las normas, debiendo prevalecer el interés realmente protegido que no es otro que el interés superior del menor, a fin de evitar el señalado perjuicio y discriminación del mismo.

Precisamente, esto es lo que hace el legislador en el caso de **fallecimiento de la madre biológica**, en el que hace predominar ante todo y sobre todo el interés del menor (Disposición Transitoria Décimo Tercera y artículo 49.1 del EBEP). Para ello, la legislación prevé que el otro progenitor tenga derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica de conformidad con el artículo 48.4 ET (art 2.18, apartado 2 a) Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo), ello con la única finalidad de no privar al menor de los cuidados que hubiera recibido de la progenitora finada.

Dicha interpretación es plenamente trasladable al presente caso, toda vez que las familias monoparentales y las familias en las que ha fallecido la madre biológica están constituidas por un solo progenitor y el menor, mereciendo y necesitando dicho menor de la misma protección y cuidado.

Por ello, considerar como única finalidad del RDL 6/2019 la corresponsabilidad, cuando actualmente en España los modelos de familias son diversos, sin ser todos biparentales, discrimina a los menores nacidos en una familia monoparental y a sus madres.

2) Alega el INSS que no se cumple con las cotizaciones exigidas en la LGSS.

Que todas las familias monoparentales que han solicitado la acumulación de los permisos cumplen la doble cotización tal y como se ha acreditado con las vidas laborales. Es decir reúnen el periodo mínimo de carencia exigido para cada progenitor (180 días*2= 360 días -ex.artículo 179LGSS).

En consecuencia, tal argumento carece de fundamentación jurídica.

3) Alega que las familias monoparentales tienen 14 días más, y hasta 18 semanas en caso de parto múltiple.

En primer lugar, mezcla conceptos, introduciendo en el debate la prestación NO contributiva de 14 días prevista para el caso de no poder acceder a la prestación por nacimiento y cuidado del

menor del artículo 179 LGSS. En consecuencia, como punto de partida debemos tener en cuenta que las familias, sean monoparentales o biparentales, que solicitan la acumulación de las prestaciones contributivas del permiso por nacimiento y cuidado del menor no acceden al permiso NO contributivo de 14 días. Dicha prestación no constituye el objeto del presente procedimiento, ni puede sostenerse con apoyo a la misma que las familias monoparentales tengan reconocido un mejor derecho o mayor protección. Que los artículos 181 y 182 de la LGSS regulan la prestación NO contributiva, para el caso de que no se acceda a la prestación por nacimiento y cuidado del menor. Por tanto dicho argumento carece de fundamentación jurídica.

En segundo lugar, y en cuanto a las 18 semanas, el INSS vuelve a apartarse de la realidad. Una familia biparental con parto múltiple (o con hijo con discapacidad) verá reconocida una prestación total de 34 semanas (17+17= 34), mientras que una monoparental tendrá únicamente 18 semanas (16+2=18), por ende sigue teniendo 16 semanas menos (34-18).

Conviene destacar además que ello no ha sido desde el inicio así, toda vez que al principio se les concedían únicamente 17 semanas en caso de parto múltiple. Sin embargo, la propia entidad gestora consideró que por el hecho de ser una familia monoparental ante un parto múltiple no se podían perder las dos semanas adicionales reconocidas a las familias biparental. Por tal motivo, el 31/7/2019 -esto es, con posterioridad al RDL 6/2019 de 1 de marzo- articuló la gestión 16/2019, que provocó que a las familias monoparentales se les reconozca la actual prestación (18 semanas)

En definitiva, dicho reconocimiento en realidad se produce tras la Consulta del 31/7/2019 gestión 16/2019 elaborada por el propio Instituto General de la Seguridad Social, que al contrario de lo sostenido en las presentes actuaciones, acertadamente considera que procede la cesión, transferencia o acumulación de la prestación en caso de familias monoparentales en base a las siguientes consideraciones:

“El apartado 4 del artículo 48 se refiere al nacimiento, y el apartado 5 al resto de las situaciones protegidas (adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento). El apartado 6, objeto de análisis, prevé que la suspensión “del contrato de trabajo” tendrá una duración adicional de dos semanas en determinados supuestos. A continuación, se reparten estas dos semanas de forma equitativa entre los dos progenitores, otorgando el disfrute de una semana a cada uno; pero es evidente que dicho reparto no puede operar cuando sólo existe un progenitor. En consecuencia, cuando la situación protegida da lugar a la suspensión de un único contrato de trabajo, esta suspensión “del contrato de trabajo” ha de tener la duración adicional de dos semanas que prevé el precepto, sin que sea de aplicación el inciso que introduce el reparto entre los dos progenitores.

Esta interpretación, avalada por la Dirección General de Trabajo y por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, encuentra su justificación en la necesidad de mantener el periodo adicional de dos semanas a favor del único progenitor existente, dada la falta de otro progenitor -sea o no trabajador- que pueda dispensar dichos cuidados; pudiéndose colegir que no ha sido el propósito del legislador privar, en estos supuestos, a los hijos o menores de una semana de cuidados a la que hubieran tenido derecho de existir dos progenitores o de no haber mediado la reforma normativa.(...)”

Tal criterio de la entidad gestora es el acertado y no el sostenido en las presentes actuaciones, en contra de sus propios actos e interpretación plasmada en la consulta del 31 de julio de 2019 (gestión 16/2019) (Doc. nº 8).

Resulta incomprensible e injustificado, de tal modo, que la misma entidad gestora considere discriminatorio que las familias monoparentales no tengan la semana adicional en caso de partos

múltiples/hijos discapacitados, que es solo una semana, y sin embargo, no considere discriminatorio que no se les reconozcan 16 semanas del otro progenitor por nacimiento de hijo.

En definitiva, pese a que la norma no prevé expresamente que en el caso de familias monoparentales la semana adicional que corresponde a cada progenitor se acumulen en el único progenitor del núcleo familiar, como consecuencia de la referida consulta de la entidad gestora es actualmente reconocida, no alcanzando a comprender el motivo por el cual no se sigue el mismo criterio con la prestación objeto de debate en las presentes actuaciones.

4) Alega el INSS, el Ministerio Fiscal y el propio Tribunal Supremo que no cabe legislar y menos en materia de Seguridad Social.

Nuevamente discrepamos de la argumentación de la entidad gestora, ya que en ocasiones anteriores, la Sala Cuarta del Tribunal Supremo (sentencias de pleno de 25/10/2016, recurso 3818/15, 16/11/2016, recurso 3146/14 y 14/12/2017, recurso 2859/16), ha declarado que las normas en materia de protección de la maternidad han de ser interpretadas a la luz del principio general del interés superior del menor que se integra en el núcleo familiar con el progenitor o progenitores que le prestan atención y cuidados parentales conforme a lo establecido en el artículo 8 del Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales (CEDH), y al mandato del artículo 39 de la Constitución Española (CE), relativo a la protección a la familia y a la infancia, siendo este designio el que debe prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda exegética, así como de acuerdo a la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas las normas, atendiendo fundamentalmente a su espíritu y finalidad. Sobre este punto, es menester recordar que la jurisprudencia del CEDS ha destacado el paralelismo entre el artículo 8 CEDH y el artículo 16 de la Carta Social (inter alia, Complaint No. 58/2009, *Centre on Housing Rights and Evictions v. Italy*, Decision on the merits of 25 June 2010, § 129) y, por otra parte, en cuanto a la protección de la familia y la infancia reconocida en el artículo 39 CE, el paralelismo se completa con el artículo 17 de la Carta Social.

5) Se ha alegado que el hecho de conceder ambos permisos a una familia monoparental perjudicaría la carrera laboral y la hora de contratación de las mismas.

Que dicha alegación cae por su propio peso. En primer lugar cuando un empresario contrata a una mujer no sabe si es monoparental o no y no debería preguntárselo, y segundo puede que incluso esté casada, se divorcie o quede viuda y por tanto se convierta en monoparental.

Cabe destacar que las familias monoparentales suponen menos coste económico para las empresas, ya que si bien el permiso por nacimiento y cuidado del menor lo abona el INSS (no la empresa) los permisos retribuidos como matrimonio, hospitalización, enfermedad y fallecimiento de cónyuge y suegros los abona la empresa, y las monoparentales no tienen ni hacen uso del permiso de matrimonio ni de los permisos de hospitalización, intervención, fallecimiento de cónyuge, suegros y cuñados (por parte de la pareja).

Finalmente, no hay que olvidar que la contratación de una persona que sustituya a la trabajadora que esté disfrutando de los permisos por nacimiento está bonificada, y por tanto, el coste para la empresa es menor que si la madre trabajadora estuviera prestando servicios.

6) Por último, la entidad gestora se apoya en la existencia de ayudas para las familias monoparentales.

Se trata de un argumento carente de sustento normativo y que dicho con el debido respeto es falso y raya incluso la demagogia. No obstante lo indicado, y con objeto de que no quede sin respuesta y contrarrestar tales argumentos con la realidad cabe señalar lo siguiente:

- i) En cuanto a la prestación económica por nacimiento de 1.000 euros: se trata de una prestación para familias numerosas, monoparentales o con discapacidad sometido a un criterio de renta. En concreto, tal y como dispone la Ley de Presupuestos Generales del Estado, solo se reconoce a familiar con bajos ingresos, inferiores a 20.000 euros anuales (<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10967/85/097735#097735>)
- ii) Respecto a las deducciones de IRPF, señalar que al contrario de lo manifestado por el INSS las familias monoparentales se ven perjudicadas con la actual fiscalidad, ello sin perjuicio de que se trate de una cuestión ajena al objeto de debate en el presente caso. Dado que la prestación por nacimiento y cuidado de menor se halla exenta de tributación de IRPF, en la familia biparental los dos progenitores podrán gozar de prestación de 32 semanas en 2021 que se hallará exenta de tributación. Ello se traduce no sólo en la ausencia de gravamen sobre los mismos -con el consecuente aumento de la renta disponible para las familias- sino también en una ruptura de la progresividad del impuesto. Por el contrario, la familia monoparental únicamente tendrá exenta la prestación 16 semanas, debiendo tributar los rendimientos de trabajo obtenidos tras su reincorporación -entiende esta parte, que anticipada- al trabajo. De tal forma, ante una cifra de ingresos idéntica, la monoparental soportará una tributación adicional sobre los rendimientos del trabajo percibidos en el periodo en el que el segundo progenitor/a de una familia biparental tiene derecho a esta prestación (esto es, otras 16 semanas) y se verá afectada de lleno por la progresividad del impuesto. En consecuencia, **la presión fiscal que soporta la familia monoparental frente al modelo de familia tradicional es significativamente superior; lo cual, podemos avanzar, es a todas luces contrario a la protección social, jurídica y, en esta ocasión, sobre todo económica que garantiza el artículo 16 de la Carta Social**

Escenario	Modelo de familia	Salarios			Cuota IRPF (Mejor opción)	Tipo Medio por contribuyente (adulto)	Diferencia tipos: Monoparental-versus matrimonio
		Progenitor 1	Progenitor 2	Total			
1	Familia tradicional (matrimonio)	12.000	15.000	27.000	667,38	3,25%	
	Familia monoparental	27.000		27.000	3.510,00	15,36%	12,1%
2	Familia tradicional (matrimonio)	25.417	28.717	54.134	8.806,20	17,50%	
	Familia monoparental	54.134		54.134	12.684,72	25,36%	7,9%
3	Familia tradicional (matrimonio)	35.000	40.000	75.000	20.711,00	21,42%	
	Familia monoparental	75.000		75.000	21.273,50	30,02%	8,6%

iii) Respecto al “bono social eléctrico, agua y gas” y “Ayudas comedor escolar”, no son automáticas, están sujetas a los ingresos y umbrales de renta, y para su cómputo tiene en cuenta el número de integrantes de la unidad familia (siendo mayormente beneficiarias familias numerosas biparentales). Así por ejemplo una familia biparental con un hijo y que cada progenitor perciba 20000€ bruto, recibe en total 40.000€ que al dividirse entre 3 (dos progenitores y un descendiente), la renta es de 13.333€. En cambio una madre monoparental con un hijo, cuya renta es de 40.000€ (igual que la biparental) al dividirse entre dos (progenitora única y su descendiente), la renta es 20.000, pero incluso ganando 30.000 euros accede a las ayudas antes la biparental que la monoparental (30.000€/ 2(madre e hijo) la renta es de 15.000€ superior a la biparental de 13.333€).

Que como se observa todas las alegaciones que las monoparentales han tenido que oír para ser denegado un derecho que vulnera el derecho de protección del menor, además de carecer de sustento normativo, en muchos casos es torticero y no se ajusta a la realidad. Que por ello, y teniendo en cuenta el fondo del asunto, **la realidad es que denegar a las familias monoparentales la acumulación del permiso de nacimiento y del permiso por cuidado del menor recién nacido(del otro progenitor) , es decir acumular ambos permisos, vulnera las diversas disposiciones alegadas de la CSE, y de forma directa supone una discriminación del menor por el mero hecho de que su progenitora no cumple el canon de familia heteropatriarcal biparental, y una discriminación indirecta de la mujer, ya que la mayoría de las familias monoparentales está constituida por una progenitora que es mujer.**

2.3.7. Omisión de ponderación de derechos por parte del Tribunal Supremo.

Que como hemos adelantado en los hechos anteriores, en su Sentencia de 2 de marzo de 2023 el Tribunal Supremo, estimó el recurso de casación por interés de ley interpuesto por el Ministerio Fiscal, fallando que las familias monoparentales no tienen derecho a acumular el permiso por nacimiento y el permiso por cuidado de menor recién nacido, al entender que la creación de normas corresponde al legislador sin que sea función de ese Tribunal interpretar y crear un nuevo derecho.

Que es cuando menos llamativo, que a pesar de la obligación expresa que tiene el Ministerio Fiscal de velar por el interés superior del menor (artículo 10.2.b) de la LO 1/1996) fuera ese Organismo el que planteara el citado recurso de casación por interés de ley.

A este respecto nos remitimos a lo recogido en el Voto particular de la STS de 2 de marzo de 2023, que cuestiona por qué en otros asuntos relativos a prestaciones de seguridad con apoyo en cuestiones de género, maternidad o interés del menor, sí se ha podido llevar a cabo una interpretación integradora y, sin embargo, en el presente caso no.

En consecuencia, no existe obstáculo alguno para reconocer la prestación interesada en atención a la interpretación integradora de las prestaciones en materia de seguridad social, tal y como en tantas ocasiones han realizado los Tribunales en los casos mencionados anteriormente de gestación subrogada (STS 881/2016, 25 de octubre de 2016 (rcud 3818/2015)).

Del mismo modo, cabe recordar que nuestra legislación permite la acumulación de permisos en los casos en los que la madre biológica fallezca, disfrutando el otro progenitor de las 32 semanas, y por consiguiente el menor.

Igualmente, comparar la falta de cotización de uno de los progenitores en una familia biparental con la cotización doble de una progenitora monoparental carece de base argumentativa. Nada tiene que ver que al progenitor de familia monoparental se exija la doble cotización, con el incumplimiento del requisito de cotización de uno de los dos progenitores de la familia biparental.

Además, pese a que dicha cuestión no fue objeto de discusión, en todos los procedimientos iniciados a instancia de parte, la trabajadora cumple la doble cotización.

A mayor abundamiento, la entidad gestora, bajo el paraguas de la supuesta libre decisión de la progenitora del menor, considera correcto que en el caso de apartarse del modelo familiar biparental, sean perjudicados y discriminados no solo las familias monoparentales, sino los menores que las integran, resultando discriminados y perjudicados por una decisión ajena a ellos y previa a su nacimiento, no otorgándoles todos los derechos de cuidado que tiene un menor nacido en una familia biparental.

Este argumento además de resultar contrario a los principios básicos que informan un Estado social y democrático de derecho, vulnera la propia Constitución española, en concreto sus artículos 10.2 (mandato constitucional de interpretación conforme a los tratados internacionales de derechos humanos) y 14 (no discriminación) y 39 (protección económica, jurídica y social de la familia y de la infancia).

Las consecuencias que pueden derivar de la decisión de constituir una familia monoparental no deben afectar al menor, habida cuenta que independientemente que la monoparentalidad sea o no por decisión propia, la naturaleza de la familia en la que el menor se encuentra integrado es una cuestión independiente y ajena al propio menor, que por ello no puede resultar perjudicado por tal motivo, siendo contrario a derecho la discriminación por motivo de la composición familiar de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17.1.a) de la CSE, en relación con los artículos 12.3), 16, 27.1, 30 y el artículo E del mismo texto, así como, de los artículos 10.2, art 14 y 39 de la CE y la Convención sobre los Derechos del Niño adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas del 20/11/ 1989, ratificada por España el 6/12/1990 y publicada en el BOE el 31 /12/1990 que establece que la Instituciones Públicas al adoptar medidas, considerarán primordialmente el intereses superior del menor, concretando en sus artículos 2, 3 y 26 lo siguiente:

2. Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para garantizar que el niño se vea protegido contra toda forma de discriminación o castigo por causa de la condición, las actividades, las opiniones expresadas o las creencias de sus padres, o sus tutores o de sus familiares”

“Los Estados Partes reconocerán a todos los niños el derecho a beneficiarse de la Seguridad Social, incluso del Seguro Social, y adoptarán las medidas necesarias para lograr la plena realización de este derecho de conformidad con su legislación nacional”

Por otra parte, la Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea, prohíbe en su artículo 21 la discriminación por sexo, por nacimiento y por razón social; dispone en su artículo 23 que la igualdad entre hombres y mujeres deberá garantizarse en todos los ámbitos y finalmente en su art 24. apartados 1 y 2 dispone que los niños tienen derecho a la protección y a los cuidados necesarios para su bienestar así como que en los actos relativos a los niños llevados a cabo por autoridades públicas o instituciones privadas, el interés superior del niño constituirá una consideración primordial.

2.3.8. Situación tras la Sentencia de la Sala Social del Tribunal Supremo de 2/03/2023 (rcud 3972/2020).

Que a pesar del fallo de la sentencia del supremo, nos encontramos con el siguiente escenario tan dispar que genera inseguridad jurídica y discriminación en claro agravio comparativo y perjuicio para las familias monoparentales que constituyen el objeto de la presente reclamación colectiva (razón por la cual se impone una decisión de fondo del CEDS sobre nuestra reclamación que aporte certeza jurídica e igualdad), en concreto:

1) Se sigue reconociendo el derecho a las madres monoparentales juezas o magistradas, así como de otras empleadas públicas.

Hay que añadir, que a determinadas familias monoparentales se les reconoce el derecho a acumular los dos permisos bien por la condición de jueza de la progenitora o bien por su condición de empleada del Ministerio de Asuntos Sociales.

Resulta incongruente que el propio TS deniegue a todas las familias monoparentales el derecho a acumular ambos permisos, salvo a las juezas que viene permitido por el Consejo General del Poder Judicial (C.G.P.J.). El 4/2/2021 se adoptó el acuerdo por la Comisión Permanente del C.G.P.J. respecto a la aplicación y reconocimiento de este derecho de acumulación de ambos permisos en el ámbito de una familia monoparental, al reconocer esta posibilidad tras una consulta elevada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña donde estaba adscrita la madre monoparental, basándose en la Sentencia del TSJPV de 6/10/2020 y en aplicación del artículo 10.2 de la C.E., en relación con los artículos 2 y 3 de la Convención de los Derechos del Niño, el artículo 373 apartados 2, 6 y 7 de la LOPJ en relación con lo dispuesto en los artículos 49, c) del EBEP, y artículos 3 y 4 del Código Civil.

Esta misma argumentación viene recogida en la Resolución del Recurso de Reposición de 16/06/2021 del Ministerio de Derechos sociales y Agenda 2030, en la que a una madre monoparental se le reconoce el derecho a acumular ambos permisos de nacimiento y cuidado del menor.

Actualmente no existe jurisprudencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo del TS (Tribunal Supremo); solo existen sentencias de TSJ (Tribunales Superiores de Justicia en las Comunidades Autónomas), en las que a las funcionarias sí se les está concediendo el doble permiso.

En línea con lo indicado, procede remitirnos a la sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sección 8ª Sentencia núm. 306/2023_ de 9 marzo), entre otras, concluye que *“aunque el espíritu de la reforma fuese la no discriminación entre el hombre y la mujer en el disfrute del permiso de maternidad, ello no impide que la finalidad última no sea otra que la protección del interés del menor y de sus cuidados tras su nacimiento, que precisamente es el hecho causante del permiso. Y precisamente dicho interés prevalente de protección del menor es lo que justifica y fundamenta la extensión o reconocimiento de la regulación legal a la situación de la familia monoparental pese a que no se contemple expresamente en la norma, toda vez que es el interés del menor recién nacido a cuyos cuidados se orienta el permiso previsto en la disposición. No se trata de extender el permiso a quien no está contemplado en la norma, sino de ampliarlo a quien ostenta la condición de progenitor pero que por constituir familia monoparental no puede disfrutarla de forma conjunta o sucesiva con el otro progenitor. Por otra parte, desde la perspectiva del interés y protección del menor recién nacido, el disfrute simultáneo del permiso por los dos progenitores las seis primeras semanas duplica la atención y el cuidado del menor en el supuesto de familias biparentales, mientras que en el supuesto de la familia monoparental durante esas 6 primeras semanas de vida del menor el permiso y por tanto los cuidados del mismo han de ser asumidos solo por su madre biológica, por lo que el interés del menor determina que la ampliación del permiso haya de extenderse al tiempo de duración del permiso previsto para el otro progenitor que no es la madre biológica del menor, sin descuento alguno.”* (Doc. nº 9).

Debemos tener presente que pese a tratarse de una jurisdicción diferente, la prestación para el personal funcionario también es regulada en el RDL 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombre en el empleo y la ocupación, siendo la misma redacción que para las trabajadoras por cuenta ajena como para el

personal laboral (artículo 49.a EBEP).

2) Que con posterioridad a la Sentencia del Tribunal Supremo de 02/03/2023 se ha dictado una **Sentencia de la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 27 de marzo de 2023** (rec sup 7026/2022), desestimando el recurso de suplicación interpuesto por el INSS y confirmando la sentencia del Juzgado de lo Social nº 19 de Barcelona **que concedía a la solicitante el reconocimiento de 16 semanas adicionales a las ya reconocidas para el cuidado del hijo menor en familia monoparental**, en base a los siguientes argumentos jurídicos que son plenamente trasladables al presente caso (Doc. nº 10):

“Dicha resolución se basa en la normativa comunitaria, que entendemos es totalmente aplicable y prevalece a lo establecido por el Pleno del Tribunal Supremo.

En ese sentido, establece la sentencia de referencia “Esa especial vulnerabilidad y situación propicia a la discriminación también se observa en el considerando 37 de la Directiva 2019/1158, en el que se indica que “no obstante el requisito de evaluar si las condiciones de acceso al permiso parental y las modalidades detalladas del mismo deben adaptarse a las necesidades específicas de los progenitores en situaciones particularmente adversas, se anima a los Estados Miembros a que valoren si las condiciones del ejercicio del derecho al permiso parental, el permiso para cuidadores y las fórmulas de trabajo flexible deben adaptarse a necesidades específicas, por ejemplo familias monoparentales, padres adoptivos, progenitores con discapacidad, progenitores que tienen hijos con discapacidad o enfermedades graves o crónicas o progenitores en circunstancias particulares, tales como las relacionadas con nacimientos múltiples o prematuros”

En ese sentido, refiere la doctrina del TJUE y menciona la sentencia de 16 de septiembre de 2010 que sostuvo “que el principio de igualdad de trato consiste en que dos situaciones comparables no reciban un trato diferente y no se traten de manera idéntica situaciones diferentes, salvo que dicha diferencia de trato esté objetivamente justificada, razonamiento que lleva al Tribunal a indicar que esa ampliación o acumulación podría servir para compensar la superior problemática conciliadora que se deriva de una situación de filiación compleja como la indicada...” Dicho análisis en el caso concreto nos lleva a concluir que la aplicación uniforme del artículo 48 ET sin tomar en consideración las peculiaridades y necesidades específicas de las familias monoparentales supone introducir una diferencia de trato respecto de un colectivo que tiene mayores dificultades para conciliar vida laboral y familiar, sin que sea de apreciar justificación objetiva de ningún tipo”.

Añade además la citada sentencia que “siendo esa finalidad de suspensión contractual una interpretación lineal o uniforme como la que propugna el INSS, poniendo el foco exclusivamente en la consideración de que estamos ante dos derechos independientes, correspondiendo cada uno de ellos a cada progenitor, sin posibilidad de acumulación ni ampliación en caso alguno, comportaría un claro perjuicio en los derechos y finalidades que se pretenden tutelar, colocando a los hijos de familias monoparentales en una situación de inferior protección que los de familias biparentales, a consecuencia de no haber tomado en consideración nuestra normativa los diferentes modelos de organización familiar existentes en la actualidad, incurriendo en una diferencia de trato contraria a las previsiones del artículo 39.2 de la CE.... La interpretación propuesta por el INSS prescinde total y absolutamente de ese aspecto, generándose una diferencia de trato injustificada, con infracción de las previsiones de los artículos 2 y 3 de la Convención de derechos del Niño... no cabe dispensar un trato distinto de cuidado y crianza a los menores en

función de la composición de la familia de que forman parte, un trato discriminatorio evidente por razón de una circunstancia o condición no tanto del menor pero sí de su progenitora”

3) En la misma línea se pronuncia Doña Gloria Poyatos Matas, Magistrada de la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, en su voto particular a la Sentencia dictada el 4 de mayo de 2023 (rec. supl. 559/2022), que estima el recurso planteado por el INSS y revoca el derecho de la actora a acumular ambos permisos, al considerar que **el Tribunal Supremo en su sentencia de 2 de marzo de 2023 (Rec. 3972/2020), no ha realizado una adecuada ponderación de las perspectivas de género e infancia concurrentes, alejándose de la interpretación integradora que sí realizó en las citadas sentencias de 25 de octubre de 2016 (rcud 3818/2015), de 16 de noviembre de 2016 (Rec. 3146/2014) y de 14 de diciembre de 2017 (Rec. 2859/2016), y vacía de contenido la obligación de control de convencionalidad que corresponde a la justicia ordinaria tal y como se ha manifestado por el Tribunal Constitucional en sus Sentencias 140/2018, 63/2021 y 113/2021** en relación a la interdicción de aquellas decisiones impositivas de un pronunciamiento sobre el fondo que, por su rigorismo, por su formalismo excesivo o por cualquier otra razón revelen una clara desproporción entre los fines que aquellas causas preservan y los intereses que sacrifican, vulnerando las exigencias del principio de proporcionalidad en relación al interés superior del menor, omitiendo la aplicación de la Convención sobre los Derechos del Niño de 20 de noviembre 1989, ratificada por Instrumento de 30 de noviembre 1990 (BOE 31/12/1990). Añadiendo que se ha omitido la observación General nº18 (1989) del Comité de Derechos Humanos de 10/11/1989 (Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos) o la observación General nº16 y la nº 20 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos Sociales y Culturales (principio internacional de diligencia debida), así como lo dispuesto en los artículos 1, 2 f) y 5. a) de la CEDAW y en su Recomendación nº 33, que imponen obligaciones mucho más concretas en la prohibición de toda discriminación por razón de género, independientemente de su estado civil. Destacando que, el 81% de las familias monoparentales están encabezadas por mujeres, siendo evidente el impacto de género y la diferente protección que el artículo 48.4 del ET otorga a los menores según los mismos hayan nacido en uniones biparentales o monoparentales en claro perjuicio de éstos últimos (impacto de infancia), lo que se traduce en un resultado nocivo desproporcionado de género, esto es, en términos internacionales, una discriminación indirecta por razón de género que, a su vez abona el camino de la brecha salarial y de pensiones por razón de sexo, porque empuja a las madres trabajadoras a tener que recurrir a otras herramientas laborales con impacto salarial y profesional, como la excedencia, la reducción de jornada o el trabajo a tiempo parcial para poder cuidar, en solitario, a sus criaturas. A su vez, menciona la desigualdad que se ha generado en relación a las familias monoparentales constituidas por jueces o juezas que sí pueden acceder a la acumulación de las prestaciones debatidas, en relación a las madres monoparentales de cualquier otra profesión a las que se les niega este derecho por el Tribunal Supremo. Voto particular que damos íntegramente por reproducido (Doc. nº 11).

2.4. Realidad de las familias monoparentales en el Estado español.

2.4.1 Datos estadísticos sobre la composición de las familias monoparentales.

Según la Encuesta Continua de Hogares (ECH) del año 2020 del Instituto Nacional de Estadística (INE), en España en 2020 (últimos datos publicados hasta la fecha) había 1.944.800 hogares monoparentales, de los cuales, 1.582.100 son encabezadas por mujeres y solo 362.700 el

progenitor que encabeza la familia es hombre. Lo que supone que más del 87,10% hogares monoparentales están compuestos por una adulta (soltera), es decir, que, 8,7 (casi 9) de cada 10 familias monoparentales están encabezadas por mujeres (Doc nº 12, página 5).

2.4.2 Condición de colectivo vulnerable y riesgo de pobreza en las familias monoparentales

Asimismo, no es una cuestión controvertida que las familias monoparentales son un colectivo de mayor vulnerabilidad, como se hace constar a título meramente ilustrativo en la exposición de motivos del Real Decreto Ley 20/2020 de 29 de mayo, de la prestación por ingreso mínimo vital, en cuyo espíritu se realza la necesidad de protección por la alta vulnerabilidad de las familias monoparentales, y es por ello que otorga una especial protección a este tipo de familias, recalcando la propia norma en su exposición de motivos *“El ingreso mínimo vital protege especialmente a los hogares monoparentales (...). Asimismo, protege de manera más intensa a la infancia (...)”*.

A este respecto, cabe destacar el dato que en España y Europa, el riesgo de pobreza de niños, niñas y adolescentes en hogares monoparentales es muy superior al de familias biparentales. Según el informe del Alto Comisionado contra la Pobreza Infantil *“Madre no hay más que una: monoparentalidad, género y pobreza infantil”*, presentado en marzo de 2021, concluye que, los hogares encabezados por mujeres sufren una mayor situación de vulnerabilidad en comparación con el resto de hogares con niños, niñas y adolescentes. Indicando que ser madre en un hogar monoparental simple supone dificultades añadidas a la crianza y a la relación con el mercado laboral (Doc nº 13). En este sentido, el paro y la parcialidad afectan de manera muy distinta a la monomarentalidad (la madre única progenitora) y a la monoparentalidad (padre único progenitor) Las madres de hogares monoparentales simples sufren tres veces más la parcialidad que los padres de hogares monoparentales simples y casi el doble de paro. Esto se traduce en que sólo el 55% de ellas trabaja a tiempo completo, a lo que se suma la discriminación por sexo que las mujeres sufren en el mercado laboral (sectores de actividad feminizados de menor valor, brecha salarial, entre otras). En consecuencia, la pobreza afecta especialmente a los menores que viven en hogares monoparentales, así, el riesgo de pobreza para niños, niñas y adolescentes en hogares monoparentales simples es 20 puntos superior (47,3%) en comparación con el total de la población (27,4%), como contraste, en el caso de la monoparentalidad la tasa de pobreza infantil es del 25%, una cifra ciertamente alta, pero que se sitúa por debajo de la media del país y es considerablemente inferior a la de los hogares monoparentales. A su vez, el 50,5% de los hogares monoparentales en situación riesgo de pobreza infantil se concentra en zonas muy pobladas (Informe del Comisionado contra la Pobreza Infantil y el Gobierno de España del año 2021, Doc nº 14).

En la misma línea, la última edición el 11º informe Monoparentalidad y empleo de la Fundación Adecco del año 2023, refleja que casi la totalidad de las mujeres encuestadas (96,6%) manifiesta algún grado de dificultad para llegar a fin de mes. En concreto, un 68,3% termina la mensualidad con mucha dificultad; un 18,3% lo hace con dificultad y un 10% con cierta dificultad. La situación económica es crítica, el 74,1% ha recortado gastos esenciales ante las dificultades económicas que plantea su situación laboral, agravadas por el proceso inflacionista en el que estamos inmersos. Los gastos más difíciles de sufragar son, según las encuestadas, la vivienda (alquiler o hipoteca; 65,7%) los suministros (58,3%), la educación de sus hijos (40,6%), la alimentación (33,2%) y la ropa (20,3%) (Doc. nº 15).

A esta combinación de factores se añade la dificultad para conciliar el cuidado de los hijos e hijas y la vida laboral, lo que conduce a una mayor probabilidad de percibir bajos salarios que, en el mejor de los casos, será la única fuente de ingresos. Las circunstancias especiales que viven estas madres, como hemos visto, repercuten directamente en el bienestar de sus hijos e hijas.

Según un informe elaborado por la consultora McKinsey a nivel mundial, aunque solo el 39% del empleo global se lleva a cabo por el género femenino, las estadísticas confirman que el 54% del paro registrado a raíz de la epidemia mundial de coronavirus afecta a mujeres (Doc. nº 16). En España, según el Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres Estatal del año 2022 elaborado por el Servicio de Empleo Público Español (SEPE), se contabilizaron 1,1 millones de hombres desempleados, frente a los 1,63 millones de mujeres paradas (Doc. nº 17).

De esta forma, la práctica demuestra que, las situaciones de pobreza extrema recaen con más frecuencia sobre hogares femeninos y, por lo tanto, sin ayudas públicas, sus convivientes no tendrán las mismas oportunidades de formación e integración social que al resto de familias, dando lugar así a que la pobreza intergeneracional se perpetúe (Doc. nº 18, Familia monomarental y riesgo de exclusión social. (IQUAL. Revista de Género e Igualdad, 2018).

De tal manera, que percibir una prestación económica durante 32 semanas (por nacimiento y de cuidado de menor recién nacido) o durante 16 (por nacimiento) en función de la estructura familiar supone una diferencia económica considerable. No solo en el tiempo de cuidado directo del menor sino también en cobertura económica percibida, lo que incrementa exponencialmente el riesgo de estos menores de estar expuestos a pobreza.



3. DERECHO INTERNO Y DERECHO INTERNACIONAL PERTINENTES

El principio del Interés superior de la menor, en conexión con la protección de la madre (de relevancia para el caso que nos ocupa) ha sido recogido tanto por la legislación nacional como por la normativa internacional [en la Declaración de los Derechos del Niño de 20 de noviembre de 1959 (principio VII) o la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (artículos 5 b) y 16)].

A continuación, exponemos el concepto y alcance del principio del interés superior del menor, con relevancia en la familia monoparental que constituye el objeto de la presente reclamación) en el Derecho interno y en el Derecho internacional pertinentes, al servir de parámetros inspiradores o interpretativos para la interpretación y aplicación de las disposiciones alegadas de la CSE revisada que lleva a cabo el CEDS.

3.1. Derecho Interno: Legislación y Jurisprudencia

Además de lo que ya se ha reseñado en el apartado 2 (*supra*) de la presente reclamación, por lo que se refiere al derecho interno español, el concepto de interés superior del menor ha sido tratado en innumerables ocasiones por la jurisprudencia española en distintas resoluciones como la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Civil) 565/2009, de 31 de julio (recurso 5817/2009). Así, según consta en el Fundamento de Derecho Sexto de la sentencia, esta orientación de nuestra legislación responde a la consagración en el plano constitucional e internacional del favor “*minoris*” o interés del menor como principio superior que debe presidir cualquier resolución en materia de protección de menores (artículo 39 CE, Convenios Internacionales Nueva York, Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño de 1989).

A este respecto, cabe recordar que el artículo 96 de la CE establece que los Tratados Internacionales válidamente celebrados, una vez publicados oficialmente en España, formarán parte del Ordenamiento Jurídico y que la denuncia de los Tratados y Convenios Internacionales se instrumentalizará por la vía del artículo 94 del mismo Texto.

A su vez, el artículo 31 de la Ley 25/2014, de 27 de noviembre, sobre Tratados y Acuerdos Internacionales establece que: “*Las normas jurídicas contenidas en los tratados internacionales válidamente celebrados y publicados oficialmente prevalecerán sobre cualquier otra norma del ordenamiento jurídico en caso de conflicto con ellas, salvo las normas de rango constitucional*”.

Por su parte, el artículo 10.2 de la CE indica que: “*Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España*”.

Así, el artículo 39 de la CE establece que:

- “1. *Los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia.*
2. *Los poderes públicos aseguran, asimismo, la protección integral de los hijos, iguales éstos ante la ley con independencia de su filiación, y de las madres, cualquiera que sea su estado civil. La ley posibilitará la investigación de la paternidad.*
3. *Los padres deben prestar asistencia de todo orden a los hijos habidos dentro o fuera del matrimonio, durante su minoría de edad y en los demás casos en que legalmente proceda.*
4. *Los niños gozarán de la protección prevista en los acuerdos internacionales que velan por sus derechos*”.

Relacionado con los artículos anteriores, el artículo 14 de la CE impone que “*Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*”.

Desarrollando los preceptos anteriores, la Ley Orgánica 8/2015, de 20 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia (en adelante, la Ley Orgánica 8/2015), modificó la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil (en adelante, la Ley Orgánica 1/1996), para modificar la rúbrica del capítulo I del título I y su artículo 2 a fin de incorporar la expresión, precisamente, del “*interés superior*” del menor.

Que el preámbulo de la citada Ley Orgánica 8/2015 afirma que el interés superior del menor, además de ser un “derecho sustantivo”, es un “principio general de carácter interpretativo”, de manera que, si una disposición jurídica puede ser interpretada en más de una forma, “*se debe optar por la interpretación que mejor responda a los intereses del menor*”. Y en el artículo 2 de la Ley Orgánica 1/1996, redactado por la Ley Orgánica 8/2015, dispone que “*todo menor tiene derecho a*

que su interés superior sea valorado y considerado como primordial en todas las acciones y decisiones que le conciernan, tanto en el ámbito público como privado. En la aplicación de la presente ley y demás normas que le afecten, así como en las medidas concernientes a los menores que adopten las instituciones, públicas o privadas, los Tribunales, o los órganos legislativos primará el interés superior de los mismos sobre cualquier otro interés legítimo que pudiera concurrir”.

A destacar que el precepto reconoce el “derecho” del menor a que su “interés superior” sea valorado y considerado como “primordial” en todas las acciones y decisiones que le conciernan, tanto en el ámbito público como privado. Y a señalar, muy especialmente, que en la aplicación de la Ley Orgánica 1/1996 y en las medidas concernientes a los menores que adopten, entre otras instituciones, los “tribunales”, ha de primar el interés superior de los menores sobre “*cualquier otro interés legítimo que pudiera concurrir*”.

A su vez, la Ley Orgánica 1/1996 establece en su artículo 10.2.b) entre las obligaciones del Ministerio Fiscal el deber de protección del interés superior del menor.

Por su parte, el artículo 3.1 del código civil indica que “*Las normas se interpretarán según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos, y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquellas*”

Finalmente, el artículo 4.2 c) del ET establece que las trabajadoras no podrán “*ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, [...], así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral*”

Por todo ello, resultará imprescindible, en virtud del citado artículo 10.2 CE, la toma en consideración de la CSE para la correcta interpretación de los derechos fundamentales y de las libertades que aquélla reconoce. En concreto, en lo que respecta a los sujetos en los que centramos nuestra atención, recordemos que el artículo 39.4 de la Constitución española, orientado a la protección del menor de edad, remite asimismo a los acuerdos internacionales que velan por los derechos de la infancia. A fin de valorar en su justa medida las aportaciones de la Carta Social en beneficio de los menores, deberemos por consiguiente tener en cuenta los demás tratados y acuerdos internacionales ratificados por España con referencias a los niños y adolescentes.

Como hemos indicado anteriormente, el Tribunal Supremo se ha pronunciado en distintas ocasiones primando el interés del menor y son varias las Sentencias en las que ha procedido a la interpretación integradora, bien en materia de Seguridad social, de género y del interés del menor (STS 953/2016, 16 de noviembre de 2016 (rcud 3146/2014), en base al interés superior del menor y la protección integral del hijo,; la STS 1005/2017, 14 de diciembre de 2017 (rcud 2859/2016), resume así la doctrina sentada por las SSTS 881/2016, 25 de octubre de 2016 (rcud 3818/2015), y 953/2016, 16 de noviembre de 2016 (rcud 3146/2014), SSTS 277/2018, 13 de marzo de 2018 (rcud 2059/2016), y 347/2018, 22 de marzo de 2018 (rcud 2770/2016) 997/2022, 21 de diciembre de 2012 (rcud 3763/2019), entre otras).

Es especialmente destacable la citada Sentencia del Tribunal Supremo 881/2016, 25 de octubre de 2016 (rcud 3818/2015), que recoge que la falta de regulación expresa no necesariamente impide la interpretación favorable a lo solicitado en base a los objetivos constitucionales de protección del menor, para ello utiliza varios argumentos de refuerzo: en primer lugar, que “pese a sus orígenes y denominación, la protección que la Seguridad Social dispensa a la “*maternidad*” va mucho más allá

del descanso asociado al alumbramiento” citando en su apoyo las SSTS 9 de diciembre de 2002 (R° 913/2002); 5 de mayo de 2003 (R° 2497/2002) y STS 15 de septiembre de 2010 (R° 2289/2009). En segundo término, que la cuestión resulta evidente solo con reparar en que las *prestaciones de esta especie se dispensan también en supuestos donde no hay alumbramiento* (adopción, acogimiento, etc.). Y en fin que el artículo 39 CE proporciona

diversos principios que han de presidir nuestra interpretación de las leyes vigentes (artículo 53.3 CE): procurar la *protección social de la familia, la protección integral de los hijos y velar por los derechos de los niños*”.

El mismo fundamento hermenéutico utiliza la Sentencia del TS 881/2016, de 16 /11/2016 (rcud 3146/2014), con base en la doctrina de la Sala Primera del TS en la sentencia de 6/2/ 2014 (R° 245/2012), que recoge: “*la cláusula general del interés superior del menor, contenida en la legislación, no permite al juez alcanzar cualquier resultado en la aplicación de la misma, sino que su aplicación ha de hacerse para interpretar y aplicar la ley y colmar sus lagunas, pero no para contrariar lo expresamente previsto en la misma*”, concediendo las prestaciones de maternidad solicitadas en otro supuesto de “*gestación por sustitución*”, llevando a cabo una interpretación “*integradora*” de las normas consideradas, “*contempladas a la luz de la sentencia del TEDH de 26 de junio de 2014, en la aplicación que efectúa del artículo 8 del Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales, que invoca el interés superior del menor cuyo respeto ha de guiar cualquier decisión que les afecte*”, así como “*del artículo 14 y (del artículo) 39.2 CE, que dispone que los poderes públicos aseguran la protección integral de los hijos*”. Dicho principio ha de servir para la interpretación de las normas ahora examinadas referentes a la protección de la maternidad.

Finalmente, destacar la STS 1005/2017, 14 de diciembre de 2017 (rcud 2859/2016), que resume así la doctrina recogida por las SSTS 881/2016, 25 de octubre de 2016 (rcud 3818/2015), y 953/2016, 16 de noviembre de 2016 (rcud 3146/2014):

“1º) Las normas en materia de protección de la maternidad han de ser interpretadas a la luz del principio general del interés superior del menor que se integra en el núcleo familiar con el progenitor o progenitores que le prestan atención y cuidados parentales, conforme a lo establecido en el artículo 8 del Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales y al mandato del artículo 39 (CE), relativo a la protección a la familia y a la infancia, designio que ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda exegética, así como de acuerdo a la “realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquella” (artículo 3.1 CC).

3.2. Fuentes Internacionales

a) Naciones Unidas

A nivel internacional son muchos los tratados que han mostrado una elogiada preocupación por el bienestar del menor de edad, no sólo los tratados internacionales específicamente dedicados a la infancia, tales como la Declaración de los Derechos del Niño, de 20/11/1959, o la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, de 20/11/1989, sobre los Derechos del Niño, sino también los pactos de carácter general, como la Declaración Universal de Derechos Humanos de 10/12/ 1948 o el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 19/12/ 1966.

En cuanto a la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, haremos referencias expresas al articulado más relevante, en concreto, los artículos 2, 3, 6 y 12.

Así, el Interés Superior del Niño está enunciado, como cláusula general, en el apartado 1 del artículo 3 de la Convención de Derechos del Niño:

«Artículo 3.1. En todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, una consideración primordial a que se atenderá será el interés superior del niño.

2. Los Estados Partes se comprometen a asegurar al niño la protección y el cuidado que sean necesarios para su bienestar, teniendo en cuenta los derechos y deberes de sus padres, tutores u otras personas responsables de él ante la ley y, con ese fin, tomarán todas las medidas legislativas y administrativas adecuadas.

3. Los Estados Partes se asegurarán de que las instituciones, servicios y establecimientos encargados del cuidado o la protección de los niños cumplan las normas establecidas por las autoridades competentes, especialmente en materia de seguridad, sanidad, número y competencia de su personal, así como en relación con la existencia de una supervisión adecuada».

Este precepto tiene carácter general y se califica de principio general de la Convención junto a la no discriminación (artículo 2), el derecho a la vida, la supervivencia y el desarrollo (artículo 6) y el derecho del niño—a que se la tenga debidamente en cuenta (artículo 12), derecho a beneficiarse de seguridad social (artículo 26) y a un nivel de vida adecuado para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral y social (artículo 27).

Artículo 2

1. Los Estados Partes respetarán los derechos enunciados en la presente Convención y asegurarán su aplicación a cada niño sujeto a su jurisdicción, sin distinción alguna, independientemente de la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional, étnico o social, la posición económica, los impedimentos físicos, el nacimiento o cualquier otra condición del niño, de sus padres o de sus representantes legales.

2. Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para garantizar que el niño se vea protegido contra toda forma de discriminación o castigo por causa de la condición, las actividades, las opiniones expresadas o las creencias de sus padres, o sus tutores o de sus familiares.

Artículo 6.2.

“Los Estados Partes garantizarán en la máxima medida posible la supervivencia y el desarrollo del niño”.

Artículo 26

1. Los Estados Partes reconocerán a todos los niños el derecho a beneficiarse de la seguridad social, incluso del seguro social, y adoptarán las medidas necesarias para lograr la plena realización de este derecho de conformidad con su legislación nacional.

2. Las prestaciones deberían concederse, cuando corresponda, teniendo en cuenta los recursos y la situación del niño y de las personas que sean responsables del mantenimiento del niño, así como cualquier otra consideración pertinente a una solicitud de prestaciones hecha por el niño o en su nombre.

Artículo 27

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de todo niño a un nivel de vida adecuado para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral y social.

2. *A los padres u otras personas encargadas del niño les incumbe la responsabilidad primordial de proporcionar, dentro de sus posibilidades y medios económicos, las condiciones de vida que sean necesarias para el desarrollo del niño.*

3. *Los Estados Partes, de acuerdo con las condiciones nacionales y con arreglo a sus medios, adoptarán medidas apropiadas para ayudar a los padres y a otras personas responsables por el niño a dar efectividad a este derecho y, en caso necesario, proporcionarán asistencia material y programas de apoyo, particularmente con respecto a la nutrición, el vestuario y la vivienda.*

Por su parte, el artículo 24.1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos estipula que, *“Todo niño tiene derecho, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, origen nacional o social, posición económica o nacimiento, a las medidas de protección que su condición de menor requiere, tanto por parte de su familia como de la sociedad y del Estado”*.

Finalmente, mencionar el Convenio de la OIT n°156 "sobre los trabajadores con responsabilidades familiares" de 1981, ratificado por España el 11/9/1985, que establece en sus artículos 3 y 4 lo siguiente:

"Artículo 3: 1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. (...)

Artículo 4: Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo; tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social."

b) Unión Europea

La normativa de la Unión Europea y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia también abogan por la igualdad, y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías, siendo una de las obligaciones de la Unión Europea combatir la exclusión social y la discriminación y fomentará la justicia y la protección sociales, la igualdad entre mujeres y hombres, la solidaridad entre las generaciones y la protección de los derechos del niño (artículos 2 y 3.3 del Tratado de la Unión Europea, preceptos contenidos en la propia exposición de motivos del RDL 6/2019).

Así, los artículos 2 y 3.3 del Tratado de la Unión Europea (contenidos en la propia exposición de motivos del RDL 6/2019), indican que *“La Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres.”* (artículo 2). Así como, que *“combatirá la exclusión social y la discriminación y fomentará la justicia y la protección sociales, la igualdad entre mujeres y hombres, la solidaridad entre las generaciones y la protección de los derechos del niño”* (artículo 3.3)

En relación con la definición de “*interés superior del menor*”, debemos mencionar el artículo 12 del Convenio Europeo sobre el ejercicio de los Derechos de los niños de 25/1/1996 (BOE 21/02/2015), que establece que:

“1. Las Partes fomentarán, a través de los organismos que tengan, entre otras, las funciones a que se refiere el apartado 2, la promoción y el ejercicio de los derechos de los niños.

2. Esas funciones serán las siguientes:

a) formular propuestas para reforzar las disposiciones legales relativas al ejercicio de los derechos de los niños;

b) emitir dictámenes sobre los proyectos legislativos relativos al ejercicio de los derechos de los niños;

c) proporcionar información general relativa al ejercicio de los derechos de los niños a los medios de comunicación, al público y a las personas y organismos que se ocupen de las cuestiones relativas a los niños;

d) recabar la opinión de los niños y proporcionarles toda la información oportuna”.

A su vez, los artículos 21 y 23 de la *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión* (también incluidos en la citada Exposición de Motivos), prohíben toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, orígenes sociales, convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, nacimiento y, edad, entre otras, posibilitando la adopción de ventajas concretas en favor del sexo menos representado. Igualmente son de aplicación los artículos 20, 24, 33 y 34 de la mencionada Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Del mismo modo, la Resolución del Parlamento Europeo de 13/9/ 2016, sobre la creación de unas condiciones en el mercado laboral para la conciliación de vida privada y vida profesional, en concreto los apartados B, C, D, M Y N, así como los principios generales 7, 8 y 10, que dispone que “*Las políticas y las medidas correspondientes tendrán en cuenta la creciente diversidad de las relaciones familiares para garantizar que **el niño no se vea discriminado por el estado civil de los progenitores o por la composición familiar.***”

Asimismo entendemos que limitar el derecho a la acumulación de la prestación por nacimiento y por cuidado de menor en el caso de familias monoparentales, contradice la Directiva 2019/1158, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social, que establece que, el principio de igualdad de trato supondrá la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirectamente, en especial con relación al estado civil o familiar, particularmente en lo relativo al ámbito de aplicación de los regímenes y las condiciones de acceso a los mismos, la obligación de contribuir y el cálculo de las contribuciones, el cálculo de las prestaciones, incluidos los aumentos debidos por cónyuge y por persona a cargo, y las condiciones de duración y de mantenimiento del derecho a las prestaciones. Estableciendo expresamente que, el principio de igualdad de trato no se opone a las disposiciones relativas a la protección de la mujer en razón de su maternidad. En esta línea, se ha establecido la reciente Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 08/09/2019 (asunto C 161/18).

4. MOTIVOS DE LA RECLAMACIÓN

4.1. Cuestiones Preliminares: **Ámbito de aplicación material y personal de la Carta Social Europea Revisada.**

Entendemos que en el presente caso, el criterio seguido hasta ahora por el Estado español en relación con el disfrute acumulado de los permisos por nacimiento y por cuidado de menor recién nacido en una familia monoparental y de su madre, provoca una clara discriminación respecto de los menores integrados en una unidad familiar biparental.

Si interpretamos la finalidad de todo el marco normativo contemplado en la presente reclamación, queda claro que, el cuidado de un hijo con dos padres o dos madres o un padre y una madre no puede estar más cubierto socialmente mediante esta protección que el de un hijo menor de 12 meses de familia monoparental, pues esto implica una clara discriminación que afecta a las prestaciones y obligaciones del Estado, contradiciendo tanto el espíritu de la normativa nacional como europea, en nuestro caso, especialmente, las disposiciones alegadas de la Carta Social Europea revisada.

Consideramos que las consecuencias que pueden derivar de la decisión de constituir una familia monoparental no deben afectar al menor, habida cuenta que independientemente que la monoparentalidad sea o no por decisión propia, la naturaleza de la familia en la que el menor se encuentra integrado es una cuestión independiente y ajena al propio menor, que por ello no puede resultar perjudicado por tal motivo, siendo contrario a derecho la discriminación por razón de nacimiento, así como por motivo de su composición familiar y/o estado civil de la madre, en clara contrariedad con el artículo E de la CSE en relación con los artículos 27.1, 12, 16 y 17 del mismo texto.

Efectivamente, y partiendo del supuesto de las familias monoparentales que cumplen la doble cotización (360 días) en comparación con las biparentales que cada progenitor cumple con la cotización de 180 días, consideramos que la legislación española discrimina a los menores de 12 meses de familias monoparentales por su modelo familiar en el que se encuentran integrados así como una discriminación por razón de sexo o género de su madre, ya que la denegación del permiso por nacimiento y cuidado de hijo del otro progenitor a la madre monoparental supone:

- 1) Una discriminación a los hijos de las familias monoparentales, que solo tienen derecho a ser cuidados 16 semanas, cuando las de los biparentales tienen derecho a ser cuidados 32 semanas. Una desprotección de la infancia de los menores integrados en familias monoparentales, que se ven abocados a tener que acudir a la guardería u otros cuidados alternativos a su progenitor, con tan solo 16 semanas cuando las de los biparentales obtendrán los cuidados plenos de sus propios progenitores hasta las 32 semanas. Ello supone, desde nuestro punto de vista vulnerar los artículos 17 y 16 de la CSE(r) en relación con el artículo E.
- 2), Una discriminación de la madre y del menor por el hecho del estado civil del progenitor (soltera), la composición familiar en la que se integran, vulnerándose los artículos 16, 17, 12 y 30 de la CSE en relación con el artículo E.
- 3) Una discriminación entre la igualdad de hombres y mujeres, una brecha salarial y mayor precariedad a la mujer que es madre monoparental e integra en su gran mayoría las familias monoparentales, ya que tiene que asumir 16 semanas antes que los de familias biparentales unos gastos para el cuidado de su hijo menor mientras trabaja, perjudicando igualmente su progresión profesional y mermando sus ingresos, vulnerando los artículos 12.3), 27.1, 30 CSE.

Como detallaremos a continuación, todos los operadores jurídicos tienen la obligación de hacer una interpretación y aplicación de las normas en el sentido más favorable al menor, analizando el contexto donde se haya el niño para tomar la decisión más adecuada, flexibilizando la ley a la realidad social del momento, incluso anteponiendo, si es preciso, el interés superior del concreto menor a una norma imperativa, corrigiendo sus efectos.

Así, su desarrollo en las últimas décadas proviene de un marco social e ideológico más amplio marcado por el cambio de percepción social de la infancia y por una nueva sensibilidad hacia los valores de la persona en general y de la persona en su fase infantil y juvenil en particular, por ello, las políticas que adopte un Estado deben poner al niño en el centro y adaptarse específicamente a las necesidades de este.

La mención a la familia se reitera a lo largo del texto. Así, en la Parte primera, el apartado 4 prescribe el derecho de los trabajadores a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso. El punto 16 de esta primera Parte viene, en concreto, a centrarse en el derecho de la familia, como célula fundamental de la sociedad, a una adecuada protección social, jurídica y económica para lograr su pleno desarrollo. También sobre la relación familiar entre la madre y el hijo se basa el ya citado apartado 17 de la Parte primera.

De la lectura conjunta de las disposiciones citadas extraemos la conclusión de que la Carta Social ampara la familia nuclear, formada por padres e hijos, independientemente de que el vínculo entre los progenitores se justifique o no en el matrimonio, protegiendo en igualdad de condiciones la familia monoparental.

Recordemos que el apartado 17 reconoce el derecho de la madre y el niño a protección "*independientemente de la situación matrimonial y de las relaciones de familia*".

Más allá del posible cambiante concepto de la familia en consonancia con la evolución social, importa señalar aquí que en todo caso la protección de aquélla parece ordenarse, en última instancia, al bienestar del menor de edad, de los hijos que nacen y crecen en el seno de la unidad familiar. Así lo corrobora, además del ya citado apartado 17, el punto 8 de la Parte primera, en el que se ofrece un especial amparo a las trabajadoras en caso de maternidad.

Por ello, a pesar de que el interés superior del menor es el bien último y, el bien jurídico a proteger, la legislación del Estado Español y la interpretación del TS lleva a que los menores de las familias monoparentales sean discriminados con menor tiempo de cuidado con cobertura económica por el mero hecho de su composición familiar, lo que supone una vulneración de los derechos de la CSE(r).

Con tal espíritu, desde una interpretación amplia podemos afirmar que la generalidad de los preceptos y artículos de la Carta Social – ordenados, tal y como afirma su Preámbulo, al goce de los derechos sociales, la mejora del nivel de vida y la promoción del bienestar- (debe suponerse que) han de redundar en último término en el interés del menor de edad, máxime cuando forma parte de un núcleo familiar vulnerable como el que nos ocupa (monomarental).

Así, en la parte I de la CSE(r) las partes se comprometen al establecimiento de las condiciones en que puedan hacerse efectivos los derechos y principios contemplados en la misma, entre los que se encuentran que "*Los niños y los jóvenes tienen derecho a una adecuada protección social, jurídica y económica*" (apartado 17), principio indudablemente basado en el vínculo familiar. Disposición que pone de manifiesto la inquietud de la Carta por que los Estados presten a la menores de corta edad una protección especial por su especial vulnerabilidad, respecto a los cuales los Estados contratantes no deben limitarse a garantizarles una salvaguardia frente a los peligros

físicos y morales (apartado 7), sino que les ofrecen además una adecuada protección económica y social. Dicha protección económica y social, interpretada de conformidad con el Preámbulo de la Carta, debe ponerse en relación con la promoción del progreso económico y social de todos, el disfrute de los derechos sociales sin discriminación por razón de sexo, opinión política (estado civil), el origen nacional o social y la mejora del nivel de vida y el bienestar social. Así, a pesar del valor declarativo que tiene la parte I de la Carta, no permite a los Estados firmantes adoptar medidas legislativas o administrativas que sean contrarias a dichos objetivos.

Apartado que se desarrolla en el artículo 17 de la segunda Parte de la Carta, así, para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de las madres y los niños a una protección social, jurídica y económica, se establece que los Estados contratantes *"adoptarán cuantas medidas fueren necesarias y adecuadas a ese fin, incluyendo la creación o mantenimiento de instituciones o servicios apropiados"*.

A su vez, las referencias a la familia se reiteran a lo largo de la CSE (r). Así, en la Parte primera, el apartado 4 prescribe el derecho de los trabajadores a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso. A su vez, en el apartado 8 contempla la protección especial a las trabajadoras, en caso de maternidad. Añadiendo en el punto 16 de esta primera Parte viene, en concreto, a centrarse en el derecho de la familia, como célula fundamental de la sociedad, a una adecuada protección social, jurídica y económica para lograr su pleno desarrollo. También sobre la relación familiar entre la madre y el hijo se basa el ya citado apartado 17 de la Parte I.

De la lectura conjunta de las disposiciones citadas extraemos la conclusión de que la CSE(r) ampara la familia nuclear, formada por padres e hijos, independientemente de que el vínculo entre los progenitores, protegiendo en igualdad de condiciones la familia monoparental. Como hemos indicado el apartado 17 reconoce el derecho de la madre y el niño a protección *"independientemente de la situación matrimonial y de las relaciones de familia"*. Por ello, más allá de la familia tradicional, entendida como la familia biparental (dos adultos y su descendencia), la CSE contempla una interpretación más amplia acerca de los grupos familiares, similar al que ha venido proporcionando la doctrina respecto al ordenamiento jurídico español: *"la familia existirá donde quiera que exista un previo vínculo conyugal o de filiación, aun cuando éste no tenga relación con el estado matrimonial o tenga su origen en un hecho ilícito"*. La falta de definición del término *"familia"* propicia, asimismo, una interpretación sociológica, anclada en la realidad, en el sentido de que las transformaciones que sufra la concepción de esta institución con la evolución social habrán de ser tenidas en cuenta al aplicar los preceptos contenidos en la Carta, que en todo caso, su protección en última instancia es el bienestar del menor de edad, de los hijos que nacen y crecen en el seno de la unidad familiar, ya sea biparental o monoparental. Así lo corrobora, además del ya citado apartado 17, el punto 8 de la Parte primera, en el que se ofrece un especial amparo a las trabajadoras en caso de maternidad.

Especial interés revisten las especificaciones de estos objetivos de la política social de los Estados firmantes en la Parte segunda de la Carta. Respecto al apartado 16 de la Carta: *"Con miras a lograr las condiciones de vida indispensables para un pleno desarrollo de la familia, célula fundamental de la sociedad, las Partes Contratantes se comprometen a fomentar la protección económica, jurídica y social de la familia, especialmente mediante prestaciones sociales y familiares, disposiciones fiscales, apoyo a la construcción de viviendas adaptadas a las necesidades de las familias, ayuda a los recién casados o por medio de cualesquiera otras medidas adecuadas."*

Conviene subrayar que, en el artículo 16 de la CSE se encuentra en el núcleo de protección de la

Carta figurando entre las siete disposiciones que conforman el bloque mínimo esencial, lo que supone la mayor relevancia del derecho de la familia a una protección social, jurídica y económica.

Respecto al artículo 17 de la Parte II, muestra la preocupación por asegurar el ejercicio efectivo del derecho de los niños y adolescentes a crecer en un ambiente que propicie el pleno desarrollo de su personalidad y de sus capacidades físicas y mentales, los Estados firmantes se comprometen, de conformidad con el primer apartado del artículo 17, a adoptar todas las medidas necesarias para: "*a) garantizar a los niños y jóvenes, teniendo en cuenta los derechos y deberes de sus progenitores, los cuidados, la asistencia, la educación y la formación que necesiten, en particular disponiendo la creación o el mantenimiento de instituciones o servicios adecuados y suficientes a tal fin.*" De conformidad con la interpretación que proporciona el Anexo de la Carta revisada, este artículo 17 se entiende referido a los menores de dieciocho años lo que evidencia que la CSE adopta la definición de niño utilizada en la Convención de 20 de noviembre de 1989 de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.

El anexo a la Carta contiene no sólo la interpretación que ha de darse a algunas disposiciones de la misma, sino también la concreción de su alcance subjetivo, respecto a determinadas categorías de personas protegidas, como es el caso de las familias monoparentales.

De lo anterior se deduce que el alcance del artículo 16 de la CSE no se limita a la familia fundada en los lazos del matrimonio o uniones de hecho, aceptando cualquier situación definida como familia por el legislador nacional. Que en España se reconoce como unidad familiar las compuestas por una única progenitora y uno o varios menores (en el artículo 182.3 b) LGSS).

En consecuencia, de conformidad con el citado artículo 16 debe respetarse y garantizarse el derecho a la familia con independencia del modelo familiar del que se trate, incluyendo el derecho de los niños recién nacidos a ser cuidados durante el mismo tiempo, pues lo contrario se producirá una vulneración de estos derechos, al priorizar un modelo sobre otro, vulnerando e derecho a la igualdad de los menores nacidos en familias monoparentales, e incumpliendo el compromiso de los poderes públicos en materia de derechos de la infancia.

Con ello en mente, pasamos a continuación a desarrollar los concretos argumentos que dan soporte a nuestra denuncia de vulneración de las disposiciones sustanciales alegadas (artículos 17, 16, 12.3, 27.1 y 30 CSE revisada), de manera autónoma y en combinación en el artículo E.

4.2. Violación del artículo 17 de la CSE (revisada), solo y en combinación con el artículo E

Artículo 17: *Derecho de los niños y jóvenes a protección social, jurídica y económica*

“Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de los niños y los jóvenes a crecer en un medio que favorezca el pleno desarrollo de su personalidad y de sus aptitudes físicas y mentales, las Partes se comprometen a adoptar, bien directamente o bien en cooperación con las organizaciones públicas o privadas, todas las medidas necesarias y adecuadas encaminadas:

1.a) a garantizar a los niños y jóvenes, teniendo en cuenta los derechos y deberes de sus progenitores, los cuidados, la asistencia, la educación y la formación que necesiten, en particular disponiendo la creación o el mantenimiento de instituciones o servicios adecuados y suficientes a tal fin”.

Anexo a la Carta Social Europea (revisada) Artículo 17

“Se entiende que esta disposición se refiere a todas las personas menores de 18 años, salvo en el caso de que la mayoría se alcance antes según la legislación aplicable a esas personas, sin

perjuicio de otras disposiciones específicas contenidas en la Carta, en particular su artículo 7. Lo anterior no implica una obligación de garantizar la enseñanza obligatoria hasta la edad mencionada más arriba”.

Artículo E: “no discriminación”

*Se garantizará el disfrute de los derechos reconocidos en la presente Carta sin discriminación alguna basada, en particular, en la raza, el color, el sexo, la lengua, la religión, las opiniones políticas o de otra naturaleza, la extracción u origen social, la salud, la **pertenencia a una minoría nacional, el nacimiento o cualquier otra circunstancia.***

Anexo a la Carta Social Europea (revisada) Artículo E

“No se considerará discriminatoria la diferencia de trato basada en un motivo objetivo y razonable”

Según la jurisprudencia del CEDS, “the Charter contains comprehensive provisions protecting the fundamental rights and human dignity of children – that is persons aged under 18” (*Defence for Children International v. the Netherlands*, Complaint No. 47/2008, decision on the merits of 20 October 2008, §§ 25-26). También ha considerado el CEDS que la Carta “enhances the European Convention on Human Rights in this regard. It also reflects the provisions of the United Nations Convention on the Rights of the Child, on which in particular Article 17 is based” (*Association for the Protection of All Children (APPROACH) Ltd. v. Belgium*, Complaint No. 98/2017, decision on the merits of 20 January 2015, § 48).

A la luz del artículo 17 CSE revisada, solo y en combinación con el artículo E, en la interpretación desarrollada por el CEDS, es evidente que la legislación española inflige un trato discriminatorio a los hijos menores de 12 meses de las familias monoparentales.

Es un hecho indiscutible que los menores no pueden ser discriminados por la decisión sobre el modelo de familia que hayan adoptado sus progenitores, más cuando el menor es un recién nacido que es la etapa más vulnerable de su vida. Ello significa que deberá valorarse este interés superior, otorgando una protección jurídica igual que haga posible la consecución del objetivo que se persigue que es su cuidado e integración en la familia, siendo independiente de que se trate de una unidad familiar monoparental o biparental.

En el presente caso, nos encontramos una diferencia de trato entre los menores recién nacidos en una familia biparental y una monoparental, ya que mientras los hijos de las familias biparentales tienen derecho a ser cuidados de 32 semanas, 16 semanas para cada progenitor, los menores de familias monoparentales solo tienen derecho a ser cuidados por su única progenitora durante 16 semanas. Recordamos que partimos del supuesto en el que el progenitor monoparental (mayoritariamente mujeres) cumple con el denominado requisito de doble cotización, es decir los 180 días que se le exige a la madre y los 180 días que se le exige al padre.

Así, el RDL 6/2019 que modificó el artículo 48.4 del ET y el 49 del EBEP, parte en su regulación de una situación en la que ambos progenitores contribuyen al cuidado reconociendo 16 semanas a cada progenitor a disfrutar antes de que el hijo o hija cumpla doce meses, ya sea de forma acumulada o interrumpida. De esta regulación legal se desprende que, sumado todo el tiempo que corresponde a ambos progenitores y partiendo del período inicial de seis semanas ininterrumpidas de disfrute simultáneo y obligatorio inmediatamente después del parto, el especial cuidado de la persona recién nacida puede extenderse a 32 semanas, ya sean continuas o intermitentes. Sin embargo, contrariamente, cuando la persona menor nace en el seno de una familia monoparental y concurre una sola persona progenitora, la protección que dispensa el precepto para el cuidado del

recién nacido solo alcanza las 16 semanas que corresponden a la persona progenitora única, dejando de prestarse las 16 semanas adicionales del otro progenitor.

Si partimos de la rechazable discriminación del menor por su propia condición o por el estado civil o situación de su progenitora, cuando introducimos un período de cuidado y atención para el grupo de hijos monoparentales, estamos no solamente mermando la atención que en las familias biparentales se presta, sino que también introducimos un sesgo que quebranta el desarrollo del niño, al quedar atendido menos tiempo y con menor implicación personal de su única progenitora.

En tal sentido debemos tener presente además que el tipo de crianza es una influencia fundamental en el desarrollo infantil. La infancia/primera infancia es el período durante el cual las interacciones con los padres proporcionan las bases para el desarrollo de la confianza, que es un elemento esencial para que los niños 'sepan' que pueden explorar entornos de manera segura y aprender de esas exploraciones.

Un requisito clave para el desarrollo óptimo del niño es el apego seguro a un cuidador de confianza, con cuidado, apoyo y afecto constantes en las primeras etapas de la vida. Un bebé desarrolla la capacidad de control emocional antes de su primer cumpleaños y un sentido de "apego" a sus cuidadores durante el primer año. Este "apego" es la medida en que el bebé desarrolla la confianza en que el cuidador responderá de manera rápida y adecuada, proporcionando así una sensación de seguridad. Si el nivel de confianza es alto, el "apego" se describe como "seguro". Los bebés y los niños pequeños con un apego seguro utilizan la seguridad emocional y física que proporciona como base desde la cual explorar las cosas y las personas del entorno.

La igualdad como valor, como Principio y como Derecho Fundamental debe ser la herramienta para interpretar los permisos por nacimiento y cuidado de menor de 12 meses. La finalidad de la norma, loable y tendente a fomentar la equidad, genera de hecho si se interpreta de manera estricta e inflexible, una discriminación que carece de justificación objetiva y razonable, como viene exigiendo la jurisprudencia del CEDS. En particular, según reiterada jurisprudencia del CEDS, “a measure is discriminatory under Article E of the Charter if it does not pursue a legitimate aim or if there is no reasonable relationship of proportionality between the means employed and the aim pursued” (*European Roma Rights Centre v. Bulgaria*, Complaint No. 31/2005, decision on the merits of 18 October 2006, §40). El CEDS considera asimismo que “while States Parties enjoy a certain margin of appreciation in assessing whether and to what extent differences in otherwise similar situations justify a different treatment in law, it is ultimately for the Committee to decide whether the difference lies within this margin” (*Confédération française démocratique du travail (CFDT) v. France*, Complaint No. 50/2008, decision on the merits of 9 September 2009, §§ 37-39 and 41; *ERRC v. France*, Complaint No. 51/2008, decision on the merits of 19 October 2009, §82). A la luz de los reseñados criterios jurisprudenciales del CEDS, debe concluirse que existe una violación del artículo 17 CSE revisada, tanto de manera autónoma como en combinación con el artículo E.

4.3. Violación del artículo 16 de la CSE (revisada) solo y en combinación con el artículo E.

Artículo 16: Derecho de la familia a protección social, jurídica y económica.

Con miras a lograr las condiciones de vida indispensables para un pleno desarrollo de la familia, célula fundamental de la sociedad, las Partes se comprometen a fomentar la protección económica, jurídica y social de la familia, especialmente mediante prestaciones sociales y familiares, disposiciones fiscales, apoyo a la construcción de viviendas adaptadas a las

necesidades de las familias, ayuda a los recién casados o por medio de cualesquiera otras medidas adecuadas

Anexo a la Carta Social Europea (revisada) Artículo 16.

Se entiende que la protección concedida por esta disposición abarca a las familias monoparentales

La perspectiva de infancia obliga a España a atender al superior interés del menor como consideración primordial de conformidad con el artículo 17.1.a) CSE revisada, en relación con la Convención de los derechos del niño de Naciones Unidas y la propia legislación interna española (el artículo 2 de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor). Pero, en el caso que nos ocupa, esa perspectiva se encuentra imbricada con la protección económica, social y jurídica de la familia que brinda el artículo 16 CSE revisada. Naturalmente, el superior interés del menor aconseja que quienes cuidan al menor le puedan dedicar el tiempo que se considera recomendable para su desarrollo, y a los efectos de hacer ese cálculo en la sociedad española actual, se han establecido como norma general 32 semanas (16 por cada progenitor). Por ello, para conseguir ese desiderátum de que quienes cuidan al menor le puedan dedicar el tiempo recomendable para su desarrollo, se necesita, en el supuesto de familias monoparentales en que la cabeza de familia trabaje, un permiso de mayor duración al que individualmente se le concede.

A la luz de la jurisprudencia del CEDS, “under Article 16 of the Charter, the family as a fundamental unit of society has the right to appropriate social, legal and economic protection to ensure its full development. With a view to ensuring the necessary conditions for the full development of the family, States undertake to promote the economic, legal and social protection of family life by such means as social and family benefits, tax arrangements, provision of family housing, benefits for the newly married and other appropriate measures” (*Central Union for Child Welfare (CUCW) v. Finland*, Complaint No. 139/2016, decision on the merits of 11 September 2019, §109. See also, previously, *Defence for Children International (DCI) v. Belgium*, Complaint No. 69/2011, decision on the merits of 23 October 2012, §133).

En este sentido, el artículo 16 de la Carta impone que los menores de 12 meses no puedan ser objeto de un trato discriminatorio por la estructura familiar en la que nazcan (o de la que formen parte). Por ello, consideramos que las normas en materia de protección de la maternidad, se deben incluir aquellas normas relativas a la prestación de nacimiento y cuidado del menor, han de ser dictadas e interpretadas a la luz del principio general del interés superior del menor que se integra en el núcleo familiar con el progenitor o progenitores que le prestan atención y cuidados parentales, conforme a lo establecido en el artículo 16 de la CSE (imbricado, como se decía con el artículo 17 CSE), así como con el artículo 8 apartados 1 y 2 del Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales. De hecho, esa imbricación se desprende asimismo del mandato del artículo 39 de la Constitución española (CE), relativo a la protección a la familia y a la infancia, siendo este designio el que debe prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa, así como de acuerdo a la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas las normas, atendiendo fundamentalmente a su espíritu y finalidad. Ciertamente, el artículo 39 CE debe ser interpretado a la luz de los artículos 16 y 17 CSE, incluso por mandato del artículo 10.2 CE.

Sin embargo, la regulación del artículo 2.12 del RDL 6/2019, de 1 de marzo, asigna menos tiempo de cuidado (16 semanas) a los menores recién nacidos que pertenecen a una familia monoparental en comparación con aquellos que forman parte de una biparental a las que se asigna 32 semanas de cuidado para sus hijos. Normativa, que si es interpretada siguiendo un criterio de literalidad es-

tricto (sin tener en cuenta el resto del ordenamiento jurídico en el que se incardina y, en nuestro caso, los estándares de la Carta Social Europea), genera una discriminación a los menores de 12 meses con una única progenitora frente a los menores de 12 meses con dos progenitores, disposición que es contraria al interés superior de los primeros.

Desde esta óptica, es evidente que nos encontramos ante una discriminación de la madre y del menor por el hecho del estado civil del progenitor (soltera) y la composición familiar en la que se integran. En efecto, todavía hoy, en el ordenamiento jurídico español, el diseño de modelo de la “familia” se configura en base al modelo de familia biparental como si éste fuera único. Ello genera consecuencias perversas, sobre todo cuando las políticas y medidas públicas que se adoptan toman como referencia exclusivamente a la familia tradicional, formada por dos progenitores pues con ello se provoca discriminaciones múltiples en relación las personas que han optado, por ejemplo, por la familia monoparental, y en especial, son contrarias al interés superior de los menores de esos núcleos familiares. De este modo, la normativa vigente en España parte de la concepción biparental de la familia, integrada por la madre biológica y el otro progenitor y omite en la regulación legal la particular situación de las familias monoparentales a las que se ofrece una duración menor de los derechos que concede. Por ello, respetar y garantizar el derecho a la familia desde el principio de igualdad implica que es responsabilidad de los sistemas de protección social sensibles respaldar a los diversos tipos de familias sin priorizar un modelo sobre otro.

Si se realiza una interpretación adecuada y actualizada de este apartado constitucional, debe entenderse en sentido amplio y, en consecuencia, entender que los hijos menores de 12 meses de las familias monoparentales también deben tener acceso a la normativa reguladora de la prestación de nacimiento y cuidado del menor para que estos menores no estén discriminados con respecto a los menores de 12 meses que integran una familia biparental

En definitiva, consideramos que los menores de 12 meses tienen derecho a igual protección social sin que en la legislación española quepa ofrecer un trato distinto de cuidado y crianza en función de la filiación y composición de la familia de la que formen parte. Por tanto, consideramos que en el supuesto enjuiciado, un menor con única progenitora es discriminado tanto en tiempo de cuidado como económicamente por su filiación y por el estado civil de su madre. Por lo que, esa diferencia de trato es contraria tanto al artículo 17 CSE revisada (*supra*) como al artículo 16, solos y en conexión con el artículo E, ya que los menores nacidos en una familia monoparental quedan sin la protección social, jurídica y económica recogida en los artículos 16 y 17, vulnerando asimismo el artículo E por la discriminación que sufren en comparación con los menores nacidos en familias biparentales. Y ello, por añadidura, como se argumentará más tarde, aboca también a dichas familias monoparentales a la exclusión social en contra de lo recogido en el artículo 30 de la CSE revisada.

Que a ello hay que añadir que existe una gran incongruencia con que el Tribunal Supremo no permita a las madres monoparentales el disfrute del doble permiso y en cambio, Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) si conceda a las familias monoparentales de jueces y juezas la acumulación de los permisos. Así, el órgano de gobierno del Poder Judicial de España reconoce para su colectivo el poder acumular en la progenitora única (familias monoparentales) el permiso por nacimiento que le hubiera correspondido al otro progenitor en el supuesto de haber sido familia biparental de conformidad con el artículo 177 de la LGSS al cumplir los requisitos exigidos en el artículo 178 del mismo texto, recordando para ello, el mandato constitucional del artículo 10.2 de la C.E, en relación con los artículos 2 y 3 de la Convención de los Derechos del Niño, el artículo 373 apartados 2, 6 y 7 de la LOPJ en relación con lo dispuesto en los artículos 49, c) del EBEP, y

artículos 3 y 4 del Código Civil, amparándose para ello en la Sentencia del TSJPV de 6/10/2020 que fue casada y anulada por el TS en Sentencia de 2 de marzo de 2023.

A su vez, el propio CGPJ considera que la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España son de aplicación directa en la interpretación de las normas relativas a los derechos fundamentales y libertades reconocidos por la Constitución. Señala que en este caso, por tanto, es de aplicación la Convención sobre los Derechos del Niño, que prohíbe la discriminación de los menores, sea cual sea su condición o la de sus padres, y dispone la obligación de las administraciones públicas de velar por el interés superior del menor. Asimismo, recuerda que el Código Civil permite la aplicación analógica de las normas cuando, ante la ausencia de regulación de un determinado supuesto, se aplica lo previsto para otro similar con el que se aprecie identidad de razón.

El CGPJ señala que el beneficio del menor, su interés superior, es la finalidad a la que atiende la excepción que la ley contempla cuando permite la transferencia del permiso al otro progenitor en los casos de fallecimiento de la madre biológica. Destaca que 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.

Así, el órgano de gobierno de los jueces concluye que de forma análoga, en el caso analizado el interés superior del menor no puede verse afectado ni limitado por el hecho de pertenecer a una familia monoparental y tener un solo progenitor legal. Afirma que denegar la petición a la magistrada vulneraría el derecho de no discriminación del menor, al impedir que se beneficie del mismo tiempo de atención y cuidados directos que habría tenido de haber nacido en una familia con dos progenitores.

En la misma línea se pronunció el Ministerio Derechos Sociales y Agenda 2030, que consideró que no conceder la acumulación de los permisos en familias monoparentales suponía una clara discriminación.

De lo anterior se concluye que, que en una familia monoparental si la madre biológica tiene la condición de funcionaria pública en el CGPJ o en el Ministerio de Servicios Sociales y Agenda 2030, el menor de 12 meses va a tener derecho a estar cuidado con cobertura económica por su única progenitora durante 32 semanas, lo que implica una discriminación de los menores con una única progenitora que presta servicios por cuenta ajena, vulnerando la prohibición de no discriminación prevista en el artículo E de la CSE revisada en relación con sus artículos 17 y 16, así como en el artículo 12.3 (*infra*); pues, en efecto, los supuestos de hecho mencionados con análogos y comparables, sin que exista una circunstancia objetiva y razonable para diferenciar a los demás menores de familia monomarental que nos ocupan en la presente reclamación.

4.4. Violación del artículo 12.3 de la Carta Social Europea Revisada, solo y en combinación con el artículo E.

Artículo 12 Derecho a la seguridad social.

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la seguridad social, las Partes se comprometen:

3. a esforzarse por elevar progresivamente el nivel del régimen de seguridad social;

Con relación a dicha disposición, el CEDS ha recordado que “Article 12§3 requires States to improve their social security system. The expansion of schemes, protection against new risks or

increase of benefit rates are examples of improvement (Statement of interpretation on Article 12, Conclusions 2009). A restrictive development in the social security system is not automatically in violation of Article 12§3 (Statement of interpretation on Article 12, Conclusions XVI-1). However, as the Committee had previously held, any restrictive developments should not undermine the effective social protection of all members of society against social and economic risks and should not transform the social security system into a basic social assistance system. In any event, any changes to a social security system must nonetheless ensure the maintenance of a basic compulsory social security system which is sufficiently extensive (Statement of interpretation on Article 12, Conclusions XVI-1)” (*Finnish Society of Social Rights v. Finland*, Complaint No. 172/2018, decision on the merits of 14 September 2022, §67-68)

A la vista de dicha jurisprudencia, es obvio que la privación a una madre monoparental de acumular el permiso de nacimiento y el permiso por cuidado del menor recién nacido, supone una desprotección social, jurídica y económica de los menores de 12 meses de familias monoparentales, que es discriminado por el estado civil de su madre con respecto de un menor nacido en una familia biparental, sin que el legislador español ni el Tribunal Supremo en sus resoluciones haya aplicado una interpretación integradora del artículo 48.4 del E.T. adoptando una postura que no tiene en cuenta las necesidades concretas de los menores y de su única progenitora, y a pesar del compromiso de España de esforzarse por elevar progresivamente el nivel del régimen de seguridad social impuesto por el artículo 12.3 CSE.

La suspensión del contrato contemplada en el citado precepto legal no puede mermar el derecho de los menores de doce meses a ser cuidados por sus figuras de apego en igual tiempo que aquellos que han nacido en una unidad familiar biparental. Al hacerlo así, la legislación española controvertida no solamente vulnera, como se ha argumentado *supra*, los artículos 17.1.a) y 16 de la CSE revisada, aisladamente y en conexión con el artículo E, sino también el artículo E de la misma en relación con su artículo 12.3), al ser una medida discriminatoria y contraria al principio de igualdad, y sin que España haya visto necesario cambiar su régimen de prestaciones sociales para el cuidado de los menores recién nacidos en una unidad familiar monoparental.

Todo ello, contradice a su vez, las disposiciones nacionales establecidas en el artículo 39.2 de la C.E. en relación con el artículo 14 del mismo texto legal, al suponer un trato desigual en el tiempo de cuidado de los menores de unidades familiares monoparentales, así como a estas realidades familiares y a las mujeres que las encabezan (82%) y necesitan de medidas de conciliación diferenciadas para hacer frente a las situaciones de discriminación que viven y el riesgo a la precariedad en que las sitúan.

Por ello, consideramos que no reconocer este derecho a una familia monoparental y a quienes forman parte de esta unidad familiar, a pesar de cumplir la madre los requisitos exigidos en el artículo 178 de la LGSS (estar dada de alta en Seguridad Social y cumplir con el tiempo de carencia exigido), representa una discriminación por indiferenciación por parte de la actual redacción del artículo 48.4 del E.T. reformado recientemente por 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 RDL6/2019), que a su vez, supone una vulneración del interés superior del menor en relación al tiempo de cuidado con cobertura económica por parte de su única progenitora durante 32 semanas en su primer año de vida, contraria al artículo E de la CSE revisada en combinación con el artículo 12.3, en la medida en que eleva el nivel del régimen de seguridad social únicamente para las familias biparentales, discriminando a las monoparentales que nos ocupan.

En efecto, en conexión con lo que se ha puesto de manifiesto en los motivos anteriores, el

cuidado del menor no puede llevarse a cabo si los Estados parte no adoptan medidas en materia de empleo y Seguridad Social teniendo en cuenta las necesidades de las trabajadoras con cargas familiares en igualdad de oportunidades sin importar el estado civil de la madre, y en concreto, a su única progenitora no se le permite acumular tras el permiso por nacimiento el permiso por cuidado de menor, por ello consideramos que España está incumpliendo el artículo 12.3) de la CSE revisada al no reconocer el derecho de una madre trabajadora monoparental a disfrutar de las mismas semanas que tiene una familia biparental. Y, por los mismos motivos, como se expondrá en la alegación siguiente, España está vulnerando el artículo 27.1.a y b) CSE revisada.

4.5. Violación del artículo 27 de la CSE (revisada), solo y en combinación con el apartado E.

Artículo 27. Derecho de los trabajadores con responsabilidades familiares a la igualdad de oportunidades y de trato.

“Para garantizar el ejercicio del derecho a la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores de ambos sexos que tengan responsabilidades familiares y entre éstos y los demás trabajadores, las Partes se comprometen:

1. a adoptar las medidas apropiadas:

a) para permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares acceder y permanecer en la vida activa, o regresar a la misma tras una ausencia debida a dichas responsabilidades, incluidas medidas en el ámbito de la orientación y la formación profesionales;

b) para tener en cuenta sus necesidades en lo que respecta a las condiciones de trabajo y a la seguridad social.”

Con relación a la protección a la familia y a la infancia y a la no discriminación, se pronunció la Decisión de Fondo del CEDS de 11 de septiembre de 2019 que resolvía la Reclamación colectiva nº 139/2016 [*Central Union for Child Welfare(CUCW) contra Finlandia*], donde la organización reclamante denunciaba que la nueva legislación en materia de maternidad, paternidad y permisos, en función del municipio en el que se viva, discriminaba a padres y madres desempleados y sus hijos, y en consecuencia, Finlandia vulneraba los artículos 16, 17, 27 y E de la CSE revisada; estableciendo el CEDS la violación del artículo E (no discriminación) en relación con los artículos 16 y 17.1.a) (protección de la familia y de los menores, respectivamente), así como del artículo 27.1.c) de la CSE revisada (conciliación de la vida laboral y familiar), al establecer restricciones en el acceso a la gratuidad del servicio de guardería en detrimento de las familias más vulnerables o con mayores cargas sociales (con progenitores en situación de desempleo o disfrute de permiso de maternidad, paternidad o parental) y de manera asimétrica en función del municipio de residencia. Consideramos que en el presente caso, por analogía, debe aplicarse el mismo criterio por parte del CEDS teniendo en cuenta la condición de vulnerabilidad de las familias monoparentales.

En efecto, según la misma decisión de fondo de 11 de septiembre de 2019, “Article 27 guarantees the right to equal opportunities and treatment for men and women workers with family responsibilities and between such workers and other workers. (...) Therefore, the notion of equality is inherent in the very recognition of this right and accordingly, it is combined with the specific prohibition on discrimination enshrined in Article E of the Charter. (...) The Committee considers that the examination of the complaint under Article 27 is in substance analogous to the examination conducted above with regard to Article E read in conjunction with Article 17§1(a) and it sees no reason to depart from its previous conclusion” (§§ 93-94).

El principio de igualdad que debe regir en este caso está establecido en la Constitución Española y reforzado con el artículo 27.1 de la CSE(r) y en el artículo E del mismo texto, ratificado por España. En concreto, la seguridad jurídica y la igualdad recogida en los artículos 9.2 y 14 CE se propugnan no solo en el ámbito de la igualdad formal, sino también en lo material, de manera que, ante situaciones iguales se otorgue el mismo trato y en situaciones desiguales se favorezca un trato distinto a un colectivo concreto que elimine esa desigualdad, más cuando se trata de un menor especialmente vulnerable por razón de su edad y sus condiciones físicas.

En este caso, el foco de la igualdad no recae únicamente en la madre como única progenitora, sino también en el derecho de su hijo a ser cuidado durante 32 semanas por sus familiares más directos (en este caso, únicamente su madre), que es a quien repercute tener menor acceso a la protección durante sus primeros meses de vida de la que tendría otro menor con dos progenitores, lo que implica de facto una discriminación del menor de 12 meses por pertenecer a una familia monoparental, si solo atendemos a la literalidad de la norma.

La discriminación por indiferenciación se produce al ofrecer a las familias monoparentales un tratamiento igual a necesidades que son distintas a las de la familia conformada por dos progenitores. Asignar a la madre el mismo tiempo de permiso (16 semanas en los supuestos de nacimiento) sea esta parte de una unidad biparental o monomarental niega la situación que diferencia ambas realidades y que requieren un tratamiento diferenciado para eliminar toda discriminación, directa e indirecta, que sufren las mujeres a la hora de conciliar, tal y como pretende tanto la normativa nacional como la internacional.

Desde esta óptica, es necesario subrayar que a la familia monoparental no se le excluye del derecho de acumular ambos permisos por no cumplir con el requisito objetivo de la doble cotización (360 días) sino que se le excluye por no ser biparental, es decir se le exige un requisito perverso y contrario a la libertad y no discriminación por estado civil o composición familiar, ya que si no tiene otro progenitor el menor no tendrá derecho a ser cuidado 32 semanas.

A su vez, la merma del tiempo de cuidado con cobertura económica de los menores de 12 meses de familias monoparentales vulnera el derecho de conciliación de la vida familiar y profesional contemplado en el artículo 27.1 de la CSE, del mismo texto legal, al aplicar tiempos de cuidados distintos a los menores según el modelo de familia y la profesión de su madre -recordamos que a las juezas monoparentales si se les permite acumular ambos permisos, suponiendo todo ello una discriminación prohibida por el artículo E de la CSE.

En particular, consideramos que la denegación de la acumulación de los permisos por nacimiento y cuidado del menor recién nacido a las familias monoparentales, supone una vulneración del artículo 27.1 de la CSE en relación con el artículo E.

Limitar el derecho a la acumulación de la prestación por nacimiento y por cuidado de menor en el caso de familias monoparentales, que no tengan la condición de jueza o de personal de un ministerio, contradice las disposiciones mencionadas en el cuerpo de este escrito relativas a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social, que establece que, el principio de igualdad de trato supondrá la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirectamente, en especial con relación al estado civil o familiar, particularmente en lo relativo al ámbito de aplicación de los regímenes y las condiciones de acceso a los mismos, la obligación de contribuir y el cálculo de las contribuciones, el cálculo de las prestaciones, incluidos los aumentos debidos por persona a cargo, y las condiciones de duración y de mantenimiento del derecho a las prestaciones. Estableciendo expresamente que, el principio de igualdad de trato no se opone a las disposiciones relativas a la protección de la mujer

en razón de su maternidad. En esta línea, se ha establecido la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de fecha 08/09/2019 (asunto C 161/18).

Del mismo modo, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de las mujeres (CEDAW) aprobada por la Asamblea General en 1979 y ratificada por España en 1.984, creó "el Comité para la Eliminación de la Discriminación de la Mujer" que examina los progresos realizados por los diferentes Estados Parte. En el apartado 1º de su artículo 11 dispone que, los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos. Indicando en el apartado 2º del citado artículo que, a fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños (...)"

En este contexto, entendemos que cabe concretar aún más la violación del artículo E de la CSE revisada en combinación con el artículo 27, puesto que se produce tanto una discriminación directa (a) como una discriminación indirecta (b) por razón de género:

(a) Discriminación directa razón de género:

En el año 2020, en España, el 98,98% de las familias biparentales estaban compuestas por una mujer y un hombre.

La suspensión con reserva de puesto de trabajo del artículo 48.4 del E.T. que limita la prestación por cuidado al otro progenitor vulnera el derecho de los intereses del menor recién nacido al discriminarle por tener a una única progenitora, y en consecuencia implica una discriminación de la madre, por ser la única adulta de la unidad familiar que ve reducido sus cuidados y atenciones durante su primer año de edad, así como, la capacidad económica de su madre para afrontar sus cuidados. Recordemos que en el caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor (normalmente hombre) tendrá derecho a acumular ambos permisos (Disposición Adicional Decimotercera del E.T. y artículo 49. a) del EBEP). Por tanto, se trata, igualmente, de un supuesto excepcional, en que el sólo existe un progenitor y la ley ya prevé que el "otro progenitor" tendrá derecho a la totalidad de las 16 semanas de suspensión. Ya que, el beneficio del menor, su interés superior, es la finalidad a la que atiende la excepción que la ley cuando permite la transferencia del permiso al otro progenitor en los casos de fallecimiento de la madre biológica. Nuestro Ordenamiento establece que, 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, lo que significa que, el legislador consideró que la existencia de un único progenitor exige una regulación distinta, y así lo materializó.

Teniendo en cuenta que en las familias biparentales el otro progenitor suele ser un hombre y siendo un hecho no controvertido que no muere ningún hombre durante el parto, la ley permite que las familias monoparentales encabezadas por un hombre si optan a este derecho de prestación acumulada, pues la normativa prevé que si la madre fallece durante el parto, el padre puede disfrutar de las 16 semanas de primera progenitora además de las propias, resultando, por tanto, que los menores en familia monoparental encabezados por un hombre si son cuidados y reciben prestación durante 32 semanas completas, siendo una discriminación directa hacia las mujeres, que son las

únicas que pueden dar a luz y morir tras el parto, pero no acumular ambas prestaciones, contraria al artículo E de la CSE y artículo 27.1.b) del mismo texto legal.

(b) Discriminación indirecta por razón de género.

En la misma línea que el apartado anterior, el mayor bloque de integrantes de las familias monoparentales es el de mujer.

Según el INE, de los 1.944.800 hogares monoparentales, 286.900 son solteras/os, de los cuales 1.057.700 son mujeres con un hijo y únicamente 251.100 hogares cuentan un único progenitor hombre y un menor, lo que supone que más del 87% hogares monoparentales compuestos por una adulta y un menor los encabezan las mujeres, es decir, que, 8,7 (casi 9) de cada 10 familias monoparentales están encabezadas por mujeres.

Sin embargo, la nueva redacción del artículo 48 del E.T. no tiene en cuenta que en 8 de cada 10 familias monoparentales es la mujer la única progenitora, e impedir a este modelo de familia acumular el permiso de nacimiento y el permiso de cuidado por nacimiento supone una discriminación indirecta de la mujer. No tomando este dato en consideración difícilmente puede pretenderse que las medidas contempladas en el R.D.L. 6/2019 ayuden a la igualdad de oportunidades de las mujeres, que expresa en su título y su exposición de motivos.

La denegación de la acumulación del permiso por cuidado de menor recién nacido a las progenitoras que encabezan una familia monoparental, sin duda influye en esta desigualdad económica en la que tienen más riesgo de encontrarse los hogares en los que el único cabeza de familia es una mujer el hecho de que, mujeres y hombres, todavía no hayan encontrado una igualdad laboral plena. Desigualdad que se incrementa cuando la mujer en cuestión se encuadra dentro de uno de los colectivos que, *a priori*, presentan menos oportunidades de colocación, infringiendo el artículo 27.1.b) de la CSE, que obliga a tener en cuenta las necesidades de las trabajadoras.

4.6. Violación del artículo de la CSE (revisada), solo y en combinación con el artículo E.

Artículo 30. Derecho a protección contra la pobreza y la exclusión social.

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a protección contra la pobreza y la exclusión social, las Partes se comprometen:

a) a adoptar medidas en el marco de un planteamiento global y coordinado para promover el acceso efectivo, en particular al empleo, a la vivienda, a la formación, a la enseñanza, a la cultura, y a la asistencia social y médica, de las personas que se encuentren o que corran el riesgo de encontrarse en una situación de exclusión social o de pobreza, así como de sus familias;

b) revisar estas medidas con vistas a su adaptación, si resulta necesario

Según la jurisprudencia del CEDS, “under Article 30 of the Charter, Governments are required to introduce measures which take account of the multidimensional nature of poverty and exclusion and, in particular, to target specifically the most vulnerable groups” (Conclusions 2007, Belgium, Article 30, as well as *International Federation of Human Rights (FIDH) v. Belgium*, Complaint No. 62/2010, decision on the merits of 21 March 2012, §203).

Si bien la Ley habla que es un derecho individual e intransferible lo hace dentro del contexto de cuando existe una familia formada por dos progenitores y en aras a la corresponsabilidad, sin embargo acogerse a dicho argumento cuando solo hay una progenitora (la madre), negando a los menores de las familias monoparentales un período de cuidado de 32 semanas con cobertura económica de su única progenitora, supone un gran perjuicio para el menor monoparental que dispone de

menos tiempo de cuidado de su familiar más directo que el menor de la biparental, e incrementa exponencialmente el riesgo de estos menores de estar expuestos a pobreza, contraviniendo el artículo 30.a) de la CSE.

Al mismo tiempo hay que poner de manifiesto que el colectivo femenino es el que se dedica con más frecuencia a las tareas de atención y cuidado de la familia, lo que repercute en la continuidad, duración o dedicación de su actividad profesional con su consiguiente reflejo en su retribución mensual, provocando la ya conocida brecha de género en salarios y pensiones, dando lugar a que sus convivientes no tengan las mismas oportunidades de formación e integración social que al resto de familias, y dando lugar así a que la pobreza intergeneracional se perpetúe.

Desde esta perspectiva, la legislación española controvertida en materia de prestaciones por nacimiento no se adecúa a la Carta Social Europea, en la medida en que la legislación española lleva a las familias monoparentales mayormente formadas por mujeres a la pobreza y exclusión social, con vulneración del artículo 30 CSE revisada, tanto autónomamente como en combinación con el artículo E.

En la misma línea, la prestación por nacimiento y cuidado de menor se halla exenta de tributación de IRPF; la familia biparental en la que los dos progenitores podrán gozar de prestación de 32 semanas (desde 2021) se halla exenta de tributación. Ello se traduce no sólo en la ausencia de gravamen sobre los mismos -con el consecuente aumento de la renta disponible para las familias- sino también en una ruptura de la progresividad del impuesto. Por el contrario, para la familia monoparental los rendimientos del trabajo exentos serán únicamente los correspondientes a 16 semanas, de forma que, ante una cifra de ingresos idéntica, la monoparental soportará una tributación adicional sobre los rendimientos del trabajo percibidos en el periodo en el que el segundo progenitor/a de una familia biparental tiene derecho a esta prestación (esto es, otras 16 semanas) y se verá afectada de lleno por la progresividad del impuesto. La presión fiscal que soporta la familia monoparental frente al modelo de familia tradicional es significativamente superior, acentuando consecuentemente la precariedad de la familia monoparental que constituye el objeto de la presente reclamación, con una diferencia de trato entre situaciones análogas que carece de toda justificación objetiva y razonable y de una relación de proporcionalidad, teniendo como resultado una clara discriminación.

5. PETICIÓN AL COMITÉ EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES

Por todo lo expuesto,

LA CONFEDERACIÓN SINDICAL ELA SOLICITA AL COMITÉ EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES, que tenga por presentada la presente **Reclamación Colectiva**, en la representación que se ostenta frente al Reino de España, y previo cumplimiento de los trámites legales:

1. **SE DECLARE** la admisión de la presente reclamación, a efectos de proceder a su tramitación de acuerdo con el procedimiento establecido en el Protocolo de 1995.
2. **SE ACUERDE** por el Comité la tramitación preferente o prioritaria de la presente reclamación, en virtud del artículo 26 del Reglamento interno del Comité y a la vista de la gravedad de las violaciones denunciadas (por ejemplo, *Centre on Housing Rights and*

Evictions (COHRE) c. Francia, decisión de admisibilidad de 25 de enero de 2011), dada la vulnerabilidad de las personas integrantes de las familias monoparentales afectadas (incluido el riesgo de pobreza y exclusión social a la luz del artículo 30 de la CSE revisada, *supra*).

3. **SE DECLARE** que no reconocer el derecho de las familias monoparentales a acumular el permiso de nacimiento de 16 semanas y el permiso por cuidado del menor recién nacido de 16 semanas adicionales a las familias monoparentales no es conforme con el artículo 17.1.a) de la Carta Social Europea, ni con sus artículos 16, 12.3, 27.1, 30, considerados autónomamente y en combinación con el artículo E, al suponer una clara discriminación del menor nacido en una familia monoparental y de su madre.
4. **SE DECLARE** consecuentemente que el Reino de España no ha garantizado el correcto cumplimiento de las provisiones contenidas en la Carta Social Europea Revisada por la cual se encuentra vinculado, lo que significa la violación de las disposiciones mencionadas en perjuicio de las familias monoparentales que constituyen el objeto de la presente reclamación colectiva.
5. **SE ADOPTE** cuantas medidas estén previstas en la CSE (r) y la normativa concordante para promover que el Estado español corrija esta violación del derecho al permiso para el cuidado del menor (adicional) de 16 semanas a las familias monoparentales, adoptando medidas para una protección adecuada para los menores nacidos en familias monoparentales y que tengan las 32 semanas igual que las familias biparentales.
6. **SE ADOPTE** cuantos otros pronunciamientos y medidas resulten favorables y en derecho procedan para proteger el derecho a ser cuidado con prestación económica y durante 32 semanas los menores nacidos en familias monoparentales a la luz de las disposiciones alegadas de la CSE (REVISADA) y la jurisprudencia del CEDS hecha valer en la presente reclamación.

En Bilbao, para Estrasburgo, a 11 de marzo de 2024.

PRIMER OTROSÍ DIGO: Se adjunta la siguiente documentación.

Doc	Contenido
1	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
2	Sentencia de la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (TSJPV), de 06/10/2020 (rec sup. 941/2020)
3	Sentencia de la Sala Social del Tribunal Supremo de 2/03/2023 (rcud 3972/2020), voto particular
4	Auto de aclaración de la Sentencia de la Sala Social del T.S de 2/03/2023 (rcud 3972/2020) fecha 11/3/2024
5	Acuerdos adoptados por la Comisión Permanente del C.G.P.J. de fecha 04/02/2021, concediendo la acumulación de ambos permisos a una Magistrada que es única progenitora (consulta 1.3-23,

	página 15) y Nota de prensa del CGPJ al respecto (consulta 1.3-23)
6	Resolución Ministerio Derechos Sociales estimando el recurso de reposición sobre la acumulación de los dos permisos (nacimiento y cuidado de menor de 12 meses), de 16/06/2021
7	Recurso de Casación para Unificación de Doctrina planteado por el Ministerio Fiscal frente a la Sentencia de la Sala Social del TSJPV, de fecha de 06/10/2020 (rec sup. 941/2020)
8	Criterio del INSS 16/2019, sobre la equiparación de las familias monoparentales con hijos discapacitados
9	Sentencia de la Sala Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 9/3/2023 (Sentencia num.306/2023)
10	Sentencia de la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 27/3/2023 (rec sup 7026/2022)
11	Sentencia de la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de 4/5/2023 (rec sup 559/2022) (voto Particular de Gloria Poyatos)
12	Encuesta Continua de Hogares (ECH) Año 2020 del Instituto Nacional de Estadística (INE), página 5
13	Madre no hay más que una: monoparentalidad, género y pobreza infantil, informe elaborado por el Comisionado contra la Pobreza Infantil y el Gobierno de España,
14	Geografía de la pobreza infantil en España, informe elaborado por el Comisionado contra la Pobreza Infantil y el Gobierno de España, en julio de 2021
15	11º Informe Monomarentalidad y Empleo de la Fundación Adecco
16	Informes sobre la situación de las familias monoparentales en España y la situación de los menores.
17	Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres Estatal 2022 elaborado por el SEPE
18	Familia monomarental y riesgo de exclusión social. (IQUAL. Revista de Género e Igualdad, 2018, 1,123-144 ISSN. 2603-851X)

SEGUNDO OTROSÍ DIGO: Que dicha Reclamación Colectiva es apoyada por la Asociación MADRES SOLTERAS POR ELECCIÓN.

Asociación que lleva desde el año 2007 luchando por los derechos de las madres monoparentales en general y en los últimos 4 años en la lucha de la acumulación de los permisos por nacimiento y cuidado del menor de los menores de familias biparental.

Su presidenta es Doña Miriam Tormo Aguilar..

Dicha Asociación fue creada en el año 2007 y tiene como objeto (artículo 4):

1. *PROMOVER en la sociedad una definición de familia monoparental consensuada y única para todo el Estado en coordinación con otras entidades, partiendo de aquellas familias que cuentan con una única persona progenitora.*
2. *DAR a conocer la familia monoparental por elección en la sociedad, y sensibilizarla para que sea aceptada como una opción responsable que se ha realizado de forma libre y voluntaria*
3. *SER UN GRUPO DE APOYO con un denominador común que sirva como intercambio de experiencias e información para todas aquellas mujeres que deseen llegar a la maternidad en solitario.*
4. *PONER EN MARCHA todos aquellos proyectos con los cuales se beneficie y ayude a nuestras familias.*
5. *COORDINAR y conseguir actuaciones con otras asociaciones y entidades similares.*

6. *REIVINDICAR* ante los correspondientes organismos públicos y/o privados que se atiendan las necesidades específicas de nuestro tipo de familia, ya sean sociales, educativas, sanitarias, fiscales o de otra índole.
7. *PROMOVER* la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como la participación y presencia de las mujeres en la vida política, económica, cultural y social.
8. *PROMOVER* la protección y los derechos de la infancia, de manera especial en IO que respecta a las consecuencias de la falta de consideración del modelo familiar monoparental.
9. *PARTICIPAR* en todos aquellos foros y mesas de trabajo institucionales donde se debata sobre los derechos de las familias monoparentales.
10. Cualquier otra finalidad lícita que de modo directo o indirecto, contribuya a la consecución de los anteriores fines de la Asociación y que acuerde emprender la Asamblea General.

Asimismo, manifiesta su intención de intervenir en el procedimiento como "*amicus curiae*" o "parte coadyuvante", en virtud del artículo 32 A del Reglamento interno del CEDS, representadas por Doña Virginia Castillo Rodríguez, colegiada núm. 86.744 del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid,

En lugar y fecha "ut supra"

MITXEL LAKUNTZA
(Secretario General de la Confederación Sindical ELA)

ZURINE QUINTANA
(Letrada)



MIRIAM TORMO
(Presidenta de MSPE)

VIRGINIA CASTILLO
(Letrada)

