

# La ampliación del permiso de maternidad para familias monoparentales como medida de conciliación de la vida familiar y la vida profesional: ¿caso cerrado?

Comentario a la **Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 16 de mayo de 2024 (asunto C-673/22)**

**Arturo Montesdeoca Suárez**

*Profesor ayudante doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (España)*  
[arturo.montesdeoca@ulpgc.es](mailto:arturo.montesdeoca@ulpgc.es) | <https://orcid.org/0000-0002-1519-4923>

## Extracto

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea en su Sentencia de 16 de mayo de 2024 (asunto C-673/22) ha dado respuesta a la petición de decisión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social n.º 1 de Sevilla sobre la ampliación del permiso de maternidad a la madre biológica que conforma una familia monoparental. En concreto, respecto a la interpretación del artículo 5 de la Directiva 2019/1158, en relación con el considerando 37 y su conformidad con los artículos 48.4 del Estatuto de los Trabajadores y 177 a 179 de la Ley general de la Seguridad Social.

**Palabras clave:** maternidad; ampliación del permiso; monoparental; discriminación; perspectiva de género; familia biparental; conciliación de la vida laboral y familiar; cuidados.

Recibido: 11-07-2024 / Aceptado: 11-07-2024 / Publicado: 06-09-2024

**Cómo citar:** Montesdeoca Suárez, A. (2024). La ampliación del permiso de maternidad para familias monoparentales como medida de conciliación de la vida familiar y la vida profesional: ¿caso cerrado? Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 16 de mayo de 2024 (asunto C-673/22). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 482, 185-192. <https://doi.org/10.51302/rtss.2024.22465>

# The extension of maternity leave for single-parent families as a measure to reconcile family life and professional life: case closed?

Commentary to the Ruling of the Court of Justice of the European Union of 16 May 2024 (case C-673/22)

**Arturo Montesdeoca Suárez**

*Lecturer in Labour Law and Social Security Law.*

*University of Las Palmas de Gran Canaria (Spain)*

[arturo.montesdeoca@ulpgc.es](mailto:arturo.montesdeoca@ulpgc.es) | <https://orcid.org/0000-0002-1519-4923>

## Abstract

The Court of Justice of the European Union in its Ruling of May 16, 2024 (case C-673/22) has responded to the request for a preliminary ruling filed by the Social Court N.º 1 of Seville regarding the extension of maternity leave for biological mothers in single-parent families. Specifically, this concerns the interpretation of article 5 of Directive 2019/1158, in relation to Recital 37, and its compliance with article 48.4 of the Workers' Statute and articles 177 to 179 of the General Social Security Law.

**Keywords:** maternity; extension of permission; single parent; discrimination; gender perspective; biparental family; conciliation of work and family life; care.

Received: 11-07-2024 / Accepted: 11-07-2024 / Published: 06-09-2024

**Citation:** Montesdeoca Suárez, A. (2024). The extension of maternity leave for single-parent families as a measure to reconcile family life and professional life: case closed? Commentary to the Ruling of the Court of Justice of the European Union of 16 May 2024 (case C-673/22). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 482, 185-192. <https://doi.org/10.51302/rtss.2024.22465>

## 1. Un avance previo sobre la ampliación del permiso de maternidad en familias monoparentales: la división de la doctrina judicial

La posibilidad de acumular en una única persona (progenitor o progenitora) que conforma una familia monoparental los periodos de descanso atribuidos a la otra persona (progenitor o progenitora no existente) ha generado un profundo, riguroso e interesante debate tanto en el ámbito jurisdiccional como en el doctrinal ([Andrade Santana, 2023](#)).

A este respecto, puede señalarse un conjunto de pronunciamientos judiciales –existen muchos más– que se han posicionado a favor de la ampliación del permiso sobre la interpretación del marco jurídico integrado por los artículos 2, 3, 18 y 19 de la [Convención sobre los Derechos del Niño](#); artículos 2 y 3.2 del [Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea](#); artículos 21 y 23 de la [Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea](#); artículos 9.2 y 14 de la Constitución española (CE)<sup>1</sup>. Siendo común la controversia jurídica que afrontan, no lo es la eventual solución que plantean al poder diferenciar dos grandes corrientes interpretativas: aquellas que reconocen la acumulación total del permiso (16 semanas), frente a los reconocimientos de una parte (10 semanas), por una interpretación teleológica y finalista del permiso en las primeras semanas del parto y las siguientes.

De otro lado, existe también un conjunto de pronunciamientos que se han posicionado férreamente a favor de la desestimación de la ampliación del permiso a este colectivo de familias monoparentales<sup>2</sup>. Entre las razones, puede señalarse *grosso modo*, dos argumentos como estima la [STSJ de Madrid 552/2022, de 29 de septiembre](#).

Por un lado, por la condición de familia monoparental: el criterio seguido por el poder legislativo ha sido considerar un único y clásico modelo de familias sin distinción, lejos de tratarse de «un olvido [...] [es] una decisión deliberada» ([Aragón Gómez, 2023, p. 7](#)). En el caso de preverse otros tipos o modelos e incumplir los mandatos legislativos podría incurrirse en una «causa ilícita de discriminación». Sin embargo, en estos momentos, una cuestión cierta y no debatida es que la desigualdad se encuentra patente en la situación social del colectivo y no en la ley. Por tales razones, la raíz del problema radica en una «indiferenciación» que no es lo mismo que diferenciación legal.

<sup>1</sup> Entre otros ejemplos, interesa destacar las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia (SSTSJ) del País Vasco 608/2022, de 24 de marzo, de Galicia 2173/2022, de 9 de mayo, de Castilla y León 361/2022, de 24 de mayo, de Cataluña 6389/2022, de 29 de noviembre, así como la propia STSJ del País Vasco 1217/2020, de 6 de octubre, que ha llegado en casación a la Sala Cuarta del Tribunal Supremo.

<sup>2</sup> Pueden señalarse las SSTSJ de Asturias 48/2022, de 25 de enero, de la Comunidad Valenciana 3020/2021, de 19 de octubre, de Galicia 639/2022, de 9 de febrero, de Madrid 629/2022, de 22 de junio, de Navarra 163/2022, de 11 de mayo, y de Canarias/Las Palmas 105/2023, de 24 de enero.

No obstante, la [STSJ de Madrid 552/2022, de 29 de septiembre](#), concreta que una cuestión distinta es el mandato previsto en el [artículo 9.2 de la CE](#) por el cual los poderes públicos podrían dispensar un trato diferenciado a ciertos colectivos –las familias monoparentales– promoviendo las actuaciones que fueran necesarias y removiendo aquellos obstáculos que dificulten su plena integración social. Sin embargo, en tanto en cuanto no se adopte dicha previsión, no es posible invocar un trato desigual favorable en virtud el [artículo 14 de la CE](#).

Por otro lado, por razón de género: tomando en consideración el supuesto de hecho (la familia monoparental) y partiendo de una situación neutra, ya que puede afectar tanto a varones como a mujeres, pese a que afecta mayoritariamente a estas últimas, la ley no prevé nada al respecto. Por lo que entiendo que bien podría justificarse «la discriminación por indiferenciación», ante una situación a la que se ofrece objetivamente el mismo trato (la no acumulación del periodo de descanso atribuido a la otra persona progenitora tal y como sucede en otros supuestos prácticos posibles). Así, la cuestión controvertida ha pivotado sobre la previsión del [artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores \(ET\)](#) de un modelo familiar clásico y arraigado (personas de distinto sexo), sin consideración, por el contrario, de una estructura familiar monoparental que ha crecido exponencialmente en los últimos años. Puntualizando, además, que el mayor porcentaje de este tipo de familias está liderado por mujeres (80%)<sup>3</sup>. Una circunstancia, la elección del modelo familiar monoparental, que podría provocar un mayor índice de vulnerabilidad al aflorar, nuevamente, mayores dificultades de conciliación de la vida laboral y familiar. Unos datos que, analizados de forma conjunta con la interpretación del ordenamiento jurídico interno, artículos [177-179](#) de la Ley general de la Seguridad Social (LGSS) en relación con el [artículo 48.4 del ET](#), permiten evidenciar una falta de tutela expresa ex [artículo 39 de la CE](#).

Sin embargo, la contradicción de las salas de lo social ha sido solventada por la respuesta tajante en la Sentencia del Tribunal Supremo ([STS](#)) [169/2023, de 2 de marzo](#), siendo tan discutida como debatida por un amplio sector doctrinal laboralista. El Tribunal Supremo (TS) ha concluido, resumidamente, que no es posible la acumulación en una única persona progenitora, que integra una familia monoparental, de la prestación por nacimiento y cuidado de menor que le hubiera correspondido a la otra, de existir, puesto que no existe ninguna previsión al respecto en nuestro ordenamiento jurídico. Y, acabado el recorrido judicial en nuestro país, el objeto de análisis radica, precisamente, en el planteamiento por el Juzgado de lo Social n.º 1 de Sevilla de dos cuestiones prejudiciales a las que ha dado respuesta el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) en su [Sentencia de 16 de mayo de 2024, asunto C-673/22](#).

## 2. Breve síntesis del supuesto de hecho

En cuanto a los hechos probados, la demandante, trabajadora por cuenta ajena y afiliada al Régimen General de la Seguridad Social, dio a luz a su hijo el 5 de noviembre de 2021, constituyendo una familia monoparental. El Instituto Nacional de la Seguridad Social

<sup>3</sup> [121/000011 Proyecto de Ley de Familias. Publicado en el BOCG el 8 de marzo de 2024. Núm. 11-1.](#)

(INSS) le concedió la prestación por maternidad con una duración que abarcaría entre el 5 de noviembre de 2021 y el 24 de febrero de 2022. No obstante, el 22 de febrero de 2022 la demandante solicitó al INSS la ampliación del permiso con una duración de 16 semanas adicionales por su condición de familia monoparental. Ante tal solicitud, el INSS y la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), concluyeron negativamente para sus intereses, en virtud del [artículo 177 de la LGSS](#); por un lado, en cuanto a las familias biparentales, el reconocimiento del derecho a un permiso parental no es automático ya que deben cumplirse, a título individual, los requisitos legales para su reconocimiento. Por otro, en las familias monoparentales, la concesión a la progenitora biológica de la ampliación del permiso parental por obra de la acumulación que podrían disponer las personas progenitoras en una familia biparental podría suponer una discriminación de dichas familias ya que no opera la automaticidad alegada.

Ante esta negativa, la demandante acudió a la jurisdicción social y presentó demanda contra el INSS y la TSGS ante el Juzgado de lo Social n.º 1 de Sevilla, que plantea las cuestiones prejudiciales objeto de estudio. A este respecto, dicho juzgado se plantea si, tomando en consideración el artículo 5 de la [Directiva 2019/1158](#) en relación con el considerando 37 de esta, se permite la adaptación del acceso al permiso parental y sus modalidades a las necesidades específicas de progenitor y progenitora. Además, si de conformidad con el derecho de la Unión aplicable a los Estados miembros se incluye la obligación de configurar, en relación con la conciliación de la vida familiar y profesional, un marco legal ajustado a las necesidades de las familias monoparentales.

De este modo, y en cuanto a la primera cuestión prejudicial, se plantea lo siguiente:

Si la omisión por el legislador español en el art. 48.[4] del [Estatuto de los Trabajadores] y en los arts. 177, 178 y 179 [de la LGSS] de una normativa que implique una valoración de las necesidades específicas de la familia monoparental, en el ámbito de la conciliación de la vida laboral y familiar con repercusión en el periodo de prestación de cuidados al hijo/a recién nacido/a, en comparación con el menor nacido en una familia biparental en la que los dos progenitores tienen una expectativa de acceso al descanso retribuido, en el caso de reunir ambos las condiciones de acceso a la prestación de la Seguridad Social, es respetuosa con la Directiva, que impone una particular valoración, entre otras, del nacimiento del hijo/a en el seno de una familia monoparental, en orden a determinar las condiciones de acceso al permiso parental y las modalidades detalladas del mismo.

Por otro, y en cuanto a la segunda se pregunta:

Si los requisitos del disfrute del descanso laboral por nacimiento de un hijo/a, las condiciones de acceso a la prestación económica de la Seguridad Social y el régimen de disfrute del permiso parental y, en particular, la posible ampliación de la duración del mismo por ausencia de otro/a progenitor/a distinto/a de la madre biológica que dispense cuidados al menor, deben interpretarse, ante la ausencia de específica previsión normativa por el legislador español, de una forma flexible bajo el amparo de la norma comunitaria.

### 3. Aspectos clave determinantes del fallo

En cuanto a la admisibilidad de la petición de decisión prejudicial, el TJUE es muy clarificador y deja constancia de ello en la [sentencia comentada](#), sobre las responsabilidades que asume el juzgado nacional; la necesidad de una decisión prejudicial como la pertinencia de las cuestiones que plantea ex artículo 94 del [Reglamento de Procedimiento del TJUE](#). A este respecto, en el análisis de las cuestiones prejudiciales planteadas al TJUE se pueden diferenciar dos vías por las que se fundamenta su decisión.

La primera, en la valoración sobre la necesidad (*ratione materiae*) del artículo 5 de la [Directiva 2019/1158](#). Sobre esta cuestión, el TJUE señala que existe una falta de conexión entre el supuesto de hecho planteado por el Juzgado de lo Social n.º 1 de Sevilla (ampliación del permiso de maternidad) y la interpretación del artículo 5 de la [Directiva 2019/1158](#), así como la relación con la normativa nacional referida al permiso de maternidad o paternidad. Por tales razones, se solicitó al Juzgado de lo Social n.º 1 de Sevilla que aclararse el supuesto de hecho del litigio principal y, en virtud de ello, el papel y la naturaleza de la intervención del INSS, así como que razonara el porqué de la interpretación del citado artículo 5 de la [Directiva 2019/1158](#).

Ante la respuesta del Juzgado de lo Social n.º 1 de Sevilla, el TJUE vuelve nuevamente a subrayar que no se ha dado respuesta por el juzgado nacional sobre la relación entre el litigio principal y la interpretación del artículo 5 de la [Directiva 2019/1158](#). Todo ello, reconociendo que:

No desvirtúan esta conclusión las similitudes alegadas entre el permiso parental y el permiso de maternidad ni el riesgo de que se realice una aplicación estricta de la normativa española que pudiera no tener en cuenta la situación particular de las familias monoparentales.

Por tales motivos, el TJUE considera innecesaria la interpretación de esta norma para que el Juzgado de lo Social n.º 1 de Sevilla pueda resolver el litigio en origen planteado.

La segunda cuestión y sobre la oportunidad (*ratione temporis*) de la [Directiva 2019/1158](#), en concreto ex artículo 20.1, el TJUE remarca que la solicitud de ampliación del permiso de maternidad precede al propio límite de trasposición por los Estados miembros. En pocas palabras, no procede interpretar las disposiciones de la [Directiva 2019/1158](#) puesto que no se había efectuado la trasposición al derecho nacional español en las fechas del supuesto de hecho que conforma el litigio principal.

En definitiva, y por cuestiones procesales, el TJUE concluye que:

[...] las disposiciones del Derecho de la Unión cuya interpretación se solicita no son aplicables ni *ratione materiae* ni *ratione temporis* a las circunstancias del litigio principal y, por tanto, que las cuestiones prejudiciales planteadas en el presente asunto tienen carácter hipotético.

Por lo que es más que evidente que la respuesta nos devuelve a la casilla de partida en la controversia jurídica planteada.

## 4. Un apunte final a la controversia jurídica planteada

La respuesta emitida por el TJUE ha resultado insatisfactoria por el alcance que podrían haber tenido sus consecuencias para el colectivo afectado, es decir, las familias monoparentales. Pese a ello, igualmente puede llevarse a cabo una valoración conjunta y crítica del itinerario jurisprudencial abordado.

Desde una primera perspectiva, el incorrecto planteamiento de las cuestiones prejudiciales por el Juzgado de lo Social n.º 1 de Sevilla ha provocado que el TJUE no pudiera pronunciarse ex artículo 94 del [Reglamento de Funcionamiento](#). Por tales motivos, no se ha conocido una de las posibles respuestas, es decir, un llamamiento al poder legislativo español a modo de *lege ferenda* para adoptar una previsión específica para las familias monoparentales en el sistema de protección social o, en su caso, mantener el criterio actual tal y como ha asentado la [STS 169/2023, de 2 de marzo](#).

De otra, y en referencia a la [STS 169/2023, de 2 de marzo](#), puede compartirse el criterio referente a la línea divisoria de nuestro sistema constitucional sobre la función legislativa y función interpretativa, es decir, a la imposibilidad de atribuirse y ejercer una función subsidiaria (la legislativa) por los tribunales frente al mutismo del poder legislativo. Una actuación que conllevaría resultados poco deseados, es decir, quebrantar y sobrepasar la función interpretativa, máxime en este tipo de situaciones, cuando se puede llegar a alterar el equilibrio económico-financiero del conjunto del sistema contributivo de protección social ex artículos 41 y 50 de la CE ([Sentencia del Tribunal Constitucional 184/1993, de 31 de mayo](#)).

Sin embargo, mayores dudas despierta que la propia Sala Cuarta no haya adoptado una decisión distinta, basada en una interpretación integradora de las normas laborales y de Seguridad Social, como ha hecho en ocasiones anteriores tal y como se expone acertadamente el voto particular de la sentencia. Del mismo modo, respecto a la perspectiva de género, una herramienta aceptada, aplicada y con amplio reconocimiento en la práctica judicial que actúa como «un método de impartición de justicia equitativa a través del derecho con dos finalidades sustanciales: franquear los estereotipos en las actuaciones judiciales y detectar las asimetrías de género del ordenamiento jurídico» ([Poyatos Matas, 2022, p. 364](#)).

Una actuación, por ende, que nos despierta dudas evidentes y razonables sobre por qué ahora no y antes sí, cuando lo previsible era seguir la misma línea que en los casos anteriores adoptando una posición rígida y estricta en la «interpretación y aplicación del derecho». Sobre lo anterior, y en la búsqueda de las respuestas posibles, resulta factible señalar –como han identificado voces *iuslaboralistas* muy solventes– si la tesis del TS se corresponde con alguno de los siguientes titulares: «¿miedo escénico o precaución jurídica en el TS?» ([Rojo Torrecilla, 2023](#)) o «la extralimitación de funciones judiciales» ([Beltrán de Heredia Ruiz, 2023](#)).

No obstante, también es posible examinar otra posición, quizás poco explorada y ensombrecida. En pocas palabras, porque el debate se ha focalizado en ampliar o no el permiso, es decir, en el reconocimiento y no en las consecuencias que pudiera generar para la maternidad en la práctica. A este respecto, un sector doctrinal, pese a reconocer que pudiera darse respuesta legislativa a esta situación jurídica con la ampliación del permiso por nacimiento a las familias monoparentales, manifiesta que esta opción no es la solución práctica esperada a fin de corregir la problemática examinada. Así, se comparte como un argumento sólido que el resultado que pudiera provocar en la práctica la ampliación del permiso sería contraproducente, es decir, en tanto en cuanto existen riesgos implícitos de «penalización laboral» en el desarrollo profesional de las familias monoparentales, puntualizando aquellas encabezadas por mujeres (Blasco Jover, 2020, p. 142). Por tales motivos, en estos momentos sería interesante reorientar el debate a las repercusiones que en la práctica pudiera tener la ampliación de dicho permiso y, además, si no existiera otra medida alternativa igualmente positiva para el colectivo. A este respecto, se comparte con un sector doctrinal que sería más beneficioso para ambas partes, persona que ejerce la labor de cuidados y persona cuidada, que en aras de alcanzar un modelo de conciliación fructífero se optase por desarrollar otro modelo flexible de la jornada de trabajo ex artículo 34.8 del ET (Molina Navarrete, 2021, p. 178). De este modo, la persona trabajadora con un modelo de familia monoparental no tendría que verse abocada a un periodo extenso de desconexión con su empresa o, en el peor de los casos, del mercado de trabajo. Con ello, se estaría evitando, a toda costa, el conocido efecto expulsión que la regulación de las ausencias, en lugar de la presencia, ha tenido hasta el momento.

En aras de ofrecer alternativas a esta situación, pueden plantearse diferentes escenarios, como pueden ser el desarrollo de baremos de sistemas especiales de conciliación (STSJ de Galicia 407/2024, de 24 de enero), adoptar o reformular el arduo procedimiento de negociación previsto ex artículo 34.8 del ET potenciando los sistemas alternativos de resolución de conflictos o, siendo más progresistas, de reducción de jornada (cuantificada diariamente) sin reducción de salario (Blasco Jover, 2020, p. 134).

En conclusión, a la sugerente pregunta, ¿queda cerrada la posibilidad de ampliación del permiso por nacimiento y cuidado del menor para las familias monoparentales? (Chabannes, 2024), la respuesta debe ser tajante y rotunda: es evidente que no. De hecho, se plantean varios escenarios posibles ya señalados por la doctrina (Arenas, 2023). Todo ello, entre medias, en tanto el poder legislativo pueda aprobar y solventar, en parte, la problemática con una ley que defina y clarifique un ámbito de protección diferenciado y propio para cada una de las unidades familiares que legítimamente decidan constituirse.

Por el momento y hasta que dicha situación se produzca, aún debemos seguir esperando los futuros acontecimientos legislativos que auguran una concreción con mayor fuerza e intensidad del *status* de los derechos sociales de las familias monoparentales (STS 169/2023, de 2 de marzo).