

# La ampliación del permiso por nacimiento en familias monoparentales

Comentario a la **Sentencia del Tribunal Constitucional 140/2024, de 6 de noviembre**

**Rosario Carmona Paredes**

*Profesora colaboradora doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad Miguel Hernández de Elche (España)  
rcarmona@umh.es | <https://orcid.org/0000-0003-2764-0211>*

## Extracto

La Sentencia 140/2024 del Tribunal Constitucional aborda la cuestión de inconstitucionalidad planteada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, declarando la inconstitucionalidad de los artículos 48.4 del Estatuto de los Trabajadores y 177 de la Ley general de la Seguridad Social. Esta decisión amplía el permiso por nacimiento y cuidado de menor a 26 semanas para las familias monoparentales, reconociendo el derecho a disfrutar del tiempo de cuidado que correspondería a ambos progenitores en familias biparentales. La resolución, si bien establece el inicio del disfrute del derecho, evidencia la necesidad de que el poder legislativo asuma el papel que le corresponde y contemple de forma integral los distintos modelos de familia, desde la perspectiva del interés superior del menor y el principio de igualdad, haciendo hincapié en el sesgo de género que cualquier cuestión relativa a la crianza contiene.

**Palabras clave:** Sentencia 140/2024; interés superior del menor; perspectiva de género; familia monoparental; permiso por nacimiento; discriminación; conciliación; sesgo de género.

Recibido: 15-12-2024 / Aceptado: 16-12-2024 / Publicado: 14-01-2025

**Cómo citar:** Carmona Paredes, R. (2025). La ampliación del permiso por nacimiento en familias monoparentales. Comentario a la Sentencia del Tribunal Constitucional 140/2024, de 6 de noviembre. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 484, 300-308. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24255>

# The extension of parental leave for single-parent families

## Commentary on Constitutional Court Ruling 140/2024, of 6 November

**Rosario Carmona Paredes**

*Lecturer in Labour and Social Security Law.*

*Miguel Hernández University of Elche (Spain)*

[mrcarmona@umh.es](mailto:mrcarmona@umh.es) | <https://orcid.org/0000-0003-2764-0211>

### Abstract

Judgment 140/2024 of the Constitutional Court addresses the question of unconstitutionality raised by the Social Chamber of the High Court of Justice of Catalonia, declaring articles 48.4 of the Workers' Statute and 177 of the General Social Security Law unconstitutional. This decision extends the entitlement to parental leave and care for children to 26 weeks for single-parent families, recognizing their right to the care time equivalent to that enjoyed by both parents in two-parent families. While the ruling establishes the foundation for the enjoyment of this right, it highlights the need for the legislature to assume its role and comprehensively regulate diverse family models, prioritizing the best interest of the child and the principle of equality, while addressing the inherent gender bias in matters related to caregiving.

**Keywords:** Judgment 140/2024; best interest of the child; gender perspective; single-parent family; parental leave; discrimination; conciliation; gender bias.

Received: 15-12-2024 / Accepted: 16-12-2024 / Published: 14-01-2025

**Citation:** Carmona Paredes, R. (2025). The extension of parental leave for single-parent families. Commentary on Constitutional Court Ruling 140/2024, of 6 November. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 484, 300-308. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24255>

## 1. Marco normativo

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Cataluña propuso la cuestión de inconstitucionalidad núm. 6694-2023 el 24 de octubre de 2023, que ha quedado resuelta por el Pleno en Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 140/2024, de 6 de noviembre 140/2024. Se aborda la constitucionalidad de la normativa que regula el permiso y la prestación por nacimiento y cuidado de menores, omitiendo la consideración específica para las familias monoparentales. Este controvertido tema, que lleva siendo objeto de múltiples interpretaciones por tribunales laborales de distintas instancias en los últimos años, ha quedado zanjado por la sentencia referenciada, que será el objeto del presente comentario.

El marco normativo nacional que regula los permisos por nacimiento y cuidado de menor se centra en las disposiciones del artículo 48, apartados 4, 5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores (ET), para el personal trabajador por cuenta ajena, y su relación con el artículo 177 de la Ley general de la Seguridad Social (LGSS) en cuanto a la prestación a percibir durante la suspensión del contrato de trabajo. Estas normas estaban siendo objeto de cuestionamiento tras la redacción introducida por el Real Decreto-Ley (RDL) 6/2019, de 1 de marzo, que perseguía garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres fomentando la conciliación y sobre todo la corresponsabilidad.

La cuestión de inconstitucionalidad fue formulada por la posible vulneración de los artículos 14 (principio de igualdad y prohibición de discriminación); 39, apartados 1, 2 y 4 (imposición a los poderes públicos de la obligación de proteger a la familia); 41 (garantía de asistencia y prestaciones sociales suficientes); y del artículo 10.1 (por error, era el 10.2, que recoge la necesaria interpretación de los derechos fundamentales y los derechos públicos conforme a los tratados y acuerdos ratificados por España), todos ellos de la Constitución española (CE). Se consideran igualmente vulnerados el artículo 2.4 de la Ley orgánica 1/1996, de 15 de enero, de protección jurídica del menor (primacía del interés superior del menor). Además, nuevamente el artículo 14 de la CE, en relación esta vez con el artículo 6 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (respecto de la consideración de discriminación indirecta por razón de sexo en la afectación de una disposición aparentemente neutra).

A nivel internacional quedaría vulnerado el artículo 24 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y el artículo 3.1 de la Convención de Naciones Unidas sobre

los **Derechos del Niño** y el principio de interés superior del menor. Estas normas imponen un estándar de protección reforzado para las personas menores.

Finalmente, tras el análisis de las oposiciones presentadas y que se tratarán en el epígrafe siguiente, queda acotado el análisis de la cuestión de inconstitucionalidad al **artículo 48.4 del ET** en relación con el **177 de la LGSS**.

## 2. Supuesto de hecho sometido a enjuiciamiento

La entrada en vigor del **RDL 6/2019, de 1 de marzo**, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, trajo consigo la equiparación gradual del permiso y prestación por nacimiento a los dos progenitores de un niño o niña, tanto por nacimiento como por adopción o acogimiento. Esto originó la modificación del **artículo 48 del ET** en relación con el **artículo 177 de la LGSS**. El origen del procedimiento se encuentra a partir del caso de una trabajadora, única progenitora madre biológica, a la que le corresponde suspensión de contrato con reserva de puesto, además de la prestación económica de la Seguridad Social (por cumplir con los requisitos de alta y periodo de carencia previsto en la LGSS). Tras disfrutar las 16 semanas de permiso y prestación correspondiente solicitó la acumulación de las 16 semanas de permiso que hubieran correspondido al otro progenitor en una familia biparental. La negativa argumentaba que la normativa vigente no preveía una equiparación en estos casos.

En primera instancia el Juzgado de lo Social núm. 34 de Barcelona estimó íntegramente la demanda, declarando el derecho de la madre a percibir la prestación por nacimiento y cuidado de la hija menor, con la base de cotización aplicable para el primer periodo y por un plazo total de 32 semanas. Condena al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) a estar y pasar por esta declaración y pagar las prestaciones correspondientes.

A respuesta del recurso de suplicación interpuesto por el INSS y la TGSS, y tras entrar a valorar distintos cuestionamientos procesales, la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña, en Pleno, acuerda plantear cuestión de inconstitucionalidad con base en la duda sobre la constitucionalidad de los preceptos **48, apartados 4 a 6 del ET** y **177 de la LGSS**, por su posible colisión con los artículos **14, 39 y 41** de la CE. Pone el foco en dos cuestiones fundamentales, el interés superior de la persona menor que se ve privada del tiempo de cuidados que tendría en una familia biparental y la discriminación indirecta por razón de sexo que se produce por la constatación estadística de la afectación muy especial a la mujer por ser la que mayoritariamente constituye los hogares monoparentales.

En definitiva, la sala promotora plantea que esta diferencia vulnera la CE al no justificar adecuadamente un trato diferenciado entre menores de distintas estructuras familiares.

### 3. Cuestiones clave determinantes de la resolución

Interesa en este epígrafe esgrimir los fundamentos de las oposiciones presentadas por la abogacía del Estado, fiscalía general del Estado e INSS y TGSS, que el Tribunal Constitucional (TC) va desgranando hasta llegar a su conclusión.

Por parte de la abogacía del Estado, se refiere a la existencia de pronunciamientos del Tribunal Supremo (TS) que consideran ajustado el permiso actual a la Constitución (Sentencia del Tribunal Supremo [-STS- 169/2023, de 2 de marzo](#)) y a la normativa internacional. Además, destaca la vinculación del permiso a los requisitos de cotización, los límites de recursos estatales y la equiparación de los permisos del [RDL 6/2019](#), que busca fomentar la conciliación y corresponsabilidad entre progenitores. Todos estos aspectos, junto con el interés superior de la persona menor, han de ser ponderados en su justa medida. La fiscalía general del Estado argumenta que la suspensión del contrato y la prestación son derechos personales e intransferibles sujetos a requisitos del trabajo por cuenta ajena que pueden o no cumplir los progenitores. Considera que la cuestión plantea una inconstitucionalidad por omisión que supondría crear una prestación contributiva nueva en favor de los progenitores de familias monoparentales invadiendo las competencias del legislador. Finalmente, advierte de que esto podría reforzar roles de género y perjudicar la carrera laboral de las mujeres. Por su parte, el letrado del INSS y la TGSS argumenta que no puede asumirse el disfrute automático de 32 semanas por las familias biparentales, ya que esto dependerá del cumplimiento de requisitos laborales. Defiende que el permiso por paternidad busca el reparto equitativo de responsabilidades fortaleciendo el vínculo con la criatura. Niega la discriminación indirecta al considerar que la propuesta provocaría una desventaja en la contratación de las mujeres. Finalmente, destaca que la protección de los distintos modelos de familia viene reflejada en varios supuestos de la LGSS y por preceptos de la [Ley del impuesto sobre la renta de las personas físicas](#).

Considerando los argumentos expuestos, el TC aborda la cuestión centrándose en los siguientes aspectos clave.

La específica consideración para las familias monoparentales no es novedosa en nuestra normativa, ya se ha abordado en el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción o acogimiento, o en caso de parto múltiple ([RDL 5/2023, de 28 de junio](#)). También se ha tenido en cuenta respecto a las prestaciones no contributivas por maternidad.

En relación con los permisos por nacimiento, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y del propio TC ha destacado la justificación de la diferencia de trato entre la madre y el padre (en el contexto de una familia tradicional) con base en la preservación de la salud de la madre trabajadora ante el hecho biológico único del parto (véase, entre otras, la [STC 111/2018, de 17 de octubre](#)). Además, se considera la importancia del vínculo entre la madre y la criatura durante el embarazo y el periodo posterior

al parto. Estos aspectos justifican la obligatoriedad del [artículo 48.4](#) de disfrutar 6 semanas de permiso de forma ininterrumpida y a jornada completa inmediatamente después del parto, con el objetivo de garantizar la salud de la madre. Por otro lado, los permisos de paternidad están diseñados para fomentar la conciliación y la corresponsabilidad en el cuidado de hijos e hijas, promoviendo un vínculo temprano. En este aspecto, la normativa española es más avanzada que la [Directiva \(UE\) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019](#), que solo reconoce 10 días laborables para los padres o segundos progenitores.

El texto destaca como cuestión clave del [RDL 6/2019](#) que buscaba equiparar a mujeres y hombres en el ámbito laboral, favoreciendo tanto el acceso como la permanencia de la mujer en el mercado de trabajo e impulsando cambios en la concepción familiar de quién o quiénes deben asumir el cuidado de los hijos e hijas. La norma persigue, por tanto, tres objetivos principales: proteger la salud de la madre, garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo de mujeres y hombres y promover la corresponsabilidad en el cuidado durante los primeros meses de las personas menores. Asimismo, la vinculación de estos derechos a la prestación económica se enmarca dentro de la gestión de los recursos públicos limitados, destinados a un gran número de necesidades sociales.

En cuanto a la protección contra la discriminación por razón de nacimiento en familia monoparental, la diferencia de trato con una familia biparental no solo resulta discriminatoria, sino que también vulnera el interés superior de la persona menor. Esta distinción normativa establece un trato desigual entre situaciones equivalentes, como es la necesidad de cuidados de la persona recién nacida, incurriendo así en una discriminación por nacimiento explícitamente prohibida por el [artículo 14 de la CE](#). Dicha vulneración se vincula además con el [artículo 39 de la CE](#), que establece la obligación de garantizar la protección integral de los hijos e hijas, asegurando que todas las personas menores reciban un cuidado adecuado, independientemente del modelo de familia en el que vivan.

Por todo ello, el tribunal rechaza los argumentos presentados por la fiscalía general, abogacía del Estado y el representante de la Seguridad Social, que justificaban la diferencia de trato en la exigencia de requisitos de alta y cotización para acceder al permiso y a la prestación, condiciones que no se cuestionan. Por el contrario, la diferencia surge una vez cumplidos estos; es aquí donde la norma provoca una desigualdad de trato al tratar el caso «normal» y omitir otros supuestos, como las personas menores nacidas de familias monoparentales, con las mismas necesidades de atención y cuidado en sus primeros meses de vida que las nacidas de familias biparentales.

Finalmente, al evaluar la posible legitimidad constitucional de la diferencia de trato por nacimiento y la proporcionalidad de la medida diferenciadora, rechaza las teorías mencionadas anteriormente de mayor afectación para la mujer trabajadora en el empleo y remarca ya no solo el componente mayoritario de mujeres en los hogares monoparentales, sino la mayor vulnerabilidad de estos, evidenciada en las elevadas tasas de pobreza y riesgo de

exclusión social que afrontan. Esta valoración concluye en la superación del canon de razonabilidad y proporcionalidad, generando esta omisión un trato desigual para las niñas y los niños nacidos en familias monoparentales.

Como resultado de este análisis, el TC declara la inconstitucionalidad de la aplicación de los artículos [48.4 del ET](#) y [177 de la LGSS](#) en la medida en que no prevén la posibilidad de que las madres biológicas de familias monoparentales trabajadoras por cuenta ajena disfruten del permiso del otro progenitor, de haber existido. El alcance del fallo no pretende la nulidad de los preceptos mencionados, sino una nueva interpretación por la que en caso de solicitud de un permiso por nacimiento de la madre biológica se sumen 10 semanas más (teniendo en cuenta que las 6 primeras son de disfrute simultáneo).

Esta [sentencia](#) contiene además una aplicación inmediata al establecer que hasta que el legislador realice las modificaciones pertinentes queda establecido que el progenitor en familias monoparentales tiene derecho a un permiso total de 26 semanas, equiparando así el tiempo de cuidado al disponible en familias biparentales.

Cierran esta sentencia dos votos particulares, el primero del magistrado don Ramón Sáez Valcárcel, centrado en la incorrecta concepción de los artículos declarados inconstitucionales como mecanismos de protección de la persona menor, cuando regulan derechos personales e intransferibles de la persona trabajadora. Obvia la necesidad de protección de las familias monoparentales, pero ligada a la función legislativa y a los recursos financieros disponibles. El segundo voto particular concurrente lo formulan el magistrado don Enrique Arnaldo Alcubilla y la magistrada doña Concepción Espejel Jorquera. En este, critican por encima de todo la asignación al TC de una función legislativa que institucionalmente no le corresponde, no debiendo traspasar la meramente interpretativa de la Constitución. Hacen hincapié en que precisamente en este momento hay en tramitación en el Congreso de los Diputados proposiciones de ley que, entre otras modificaciones, pretenden ampliar los permisos de maternidad y paternidad en las familias monoparentales.

## 4. Valoración crítica

No debemos perder de vista dos sentencias del TS a las que se hace referencia en la resolución analizada. La primera, la [STS 169/2023, de 2 de marzo](#), que responsabiliza al legislador por la deficiente regulación del precepto, por lo que entiende que no puede juzgar con perspectiva de género «el déficit de protección concreto querido y consentido por el legislador». Rechaza así la ampliación del permiso por nacimiento a las familias monoparentales por cuenta ajena. A esta interpretación se presenta voto particular.

Con escaso margen temporal, la Sala Tercera del TS, [Sentencia 1612/2024, de 15 de octubre](#), en relación con el permiso por maternidad de una empleada pública, regulado en

el [artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público](#), dictamina que ha de «adicionarse al permiso previsto en el apartado a) (16 semanas), el previsto en el apartado b) (10 semanas al excluirse las 6 primeras semanas)». Recordamos que el apartado a) contempla el permiso por nacimiento para la madre biológica, el b) los casos de adopción y acogimiento y el c) el permiso para el progenitor distinto de la madre biológica. Entendemos, por tanto, que se refiere al c), no al b). En este caso, hace primar el interés superior de la persona menor y la prohibición de discriminación por nacimiento además de la protección de la madre.

En este contexto, la situación previa a la presentación de la cuestión de inconstitucionalidad había llegado a una diferencia significativa: las madres biológicas trabajadoras por cuenta ajena tenían derecho a 16 semanas de permiso, mientras que las madres biológicas empleadas públicas podían solicitar y tenían derecho a un total de 26 semanas. Obviamente, en ambos casos, el acceso al permiso siempre ha estado condicionado al cumplimiento de los requisitos de alta y cotización correspondiente.

Con la resolución de la [Sentencia 140/2024](#) se plantean diversas cuestiones para la reflexión.

La primera es el papel cuasilegislativo que se arroga el TC al precisar cómo debe pronunciarse «exactamente» el legislador, irónicamente, «en uso de su libertad de configuración normativa y a la luz de su específica legitimidad democrática», para reparar la vulneración de los artículos [14](#) y [39](#) de la CE. Sin embargo, en este celo por prescribir la literalidad de la redacción, prevé añadir al permiso establecido para la madre biológica de 16 semanas el regulado para el progenitor distinto a la madre biológica de 10 semanas (al excluir las 6 semanas que comparten ambos progenitores). Queda igualmente reconocido tras la modificación introducida por la [Ley 4/2023, de 28 de febrero](#), a la madre biológica trans gestante.

Recordamos la definición de «familia monoparental» como «la constituida por un solo progenitor con el que convive el hijo nacido o adoptado y que constituye el sustentador único de la familia» ([Ley 40/2003, de 18 de noviembre](#), de protección a las familias numerosas). Al acotar la redacción propuesta al [artículo 48.4 del ET](#), es decir, la suspensión de contrato de la madre biológica, hemos de entender que ha quedado fuera el siguiente apartado, el [48.5](#), que son los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento. Siendo así, no sería estrictamente de aplicación a toda familia monoparental, sino solo a la que deriva de una maternidad biológica. Esto podía ser congruente en cuanto a la no necesidad de cuidados especiales por parto y puerperio, pero queda olvidado una vez más el principio superior de protección del menor o de la menor al producirse una discriminación con las criaturas nacidas de madres trabajadoras por cuenta ajena.

Otra cuestión que hay que tener en cuenta con esta adición para los permisos por nacimiento de las madres biológicas es que se fija una prestación doble que solo depende de un alta y cotización, cuando en las familias biparentales el permiso de cada persona trabajadora depende del cumplimiento de los requisitos de forma independiente, al igual que el

disfrute del mismo. En este caso, entendemos que esta diferencia favorable debe analizarse con perspectiva de género, por lo que las diferencias, en caso de producirse, estarían plenamente justificadas en la consecución de una igualdad real y efectiva.

Esta [sentencia](#) representa un avance significativo en la protección de los derechos de los niños y las niñas y en la promoción de la igualdad. Sin embargo, entendemos que es necesaria una regulación más amplia que la «recomendada» por el TC que comprenda extensamente los distintos tipos de familia conformados por una persona progenitora biológica o no biológica. Aquí comprenderíamos distintos modelos de familia, incluso aquellos en los que finalmente ha debido hacerse cargo de la persona menor otra u otro familiar directo, como pudiera ser el abuelo o abuela de la criatura. Una redacción de la norma que acogiera totalmente los fundamentos jurídicos en los que se sustenta la [sentencia aquí comentada](#) requeriría la adición de las 10 semanas de permiso y prestación en un ordinal independiente que hiciera alusión a la familia monoparental, pero también a otras fórmulas de familia reconocidas. Entonces sí, el interés superior de la persona menor estaría totalmente garantizado con el mismo nivel de cuidado de atención en los primeros meses de vida con independencia de la estructura familiar que la acoja.