

XXXIII JORNADES CATALANES DE DRET SOCIAL
PROTECCIÓ (IGUALTAT) I NO DISCRIMINACIÓ EN LES
RELACIONS LABORALS

LA REGULACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR
EN CASO DE FAMILIA MONOPARENTAL: UNA CUESTIÓN ¿DE
GÉNERO? POR RESOLVER

ANA M^a ROMERO BURILLO
Profesora TU de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universitat de Lleida

Comunicació presentada a la ponència de la Dra. Carolina Martínez Moreno titulada “Drets de conciliación i igualtat de gènere”

LA REGULACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR EN CASO DE FAMILIA MONOPARENTAL: UNA CUESTIÓN ¿DE GÉNERO? POR RESOLVER

ANA M^a ROMERO BURILLO

Profesora TU de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universitat de Lleida

I. Presentación del tema.

Encontrar el equilibrio entre trabajo y conciliación familiar y personal se manifiesta como uno de los principales desafíos ante los que se encuentran las personas trabajadoras, tanto en tiempos pasados como en la actualidad. A tal efecto, el ordenamiento jurídico laboral, a lo largo del tiempo ha venido introduciendo diferentes medidas destinadas a dar respuesta a estas necesidades de conciliación, entre las que cabe destacar aquellas dirigidas a la regulación de la situación de maternidad.

La regulación de la maternidad en el marco de las relaciones de trabajo cuenta con un largo recorrido en nuestro ordenamiento jurídico-laboral, si bien, su tratamiento normativo ha ido evolucionando a medida que lo ha ido haciendo también la concepción de la propia situación de maternidad y, por tanto, los objetivos que con dicha regulación se pretenden alcanzar. En todo caso, cabe recordar que el interés por regular la maternidad no es casual, sino que es una consecuencia directa del hecho histórico de la incorporación de la mujer al trabajo “productivo” y “remunerado”, el cual supuso la fractura o la necesaria superación de un sistema económico y jurídico que reproducía el modo de organización social, patriarcal, en el que el sujeto protagonista de las relaciones de trabajo era el hombre, ocupado en las tareas productivas y remuneradas para el mantenimiento de su familia y donde la mujer era relegada al trabajo reproductivo no remunerado y a la gestión de las responsabilidades asociadas con hijos/as y familiares y el hogar¹.

En este contexto de cambio, se va a ir desarrollando una normativa laboral sobre maternidad que se verá ciertamente influenciada por las diferentes corrientes de pensamiento que se han ido sucediendo a lo largo del tiempo sobre el papel que debe ocupar la mujer en la sociedad y, por extensión, en el mundo del trabajo, y que se han ido reflejando en las políticas que tanto a nivel interno como internacional –

¹ CASAS BAAMONDE, M.E.: “¿Derechos fundamentales específicos de las mujeres?”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 1, 2017, p. 5.

especialmente en el marco europeo- se han venido aplicando al respecto². En este sentido, se puede constatar como a lo largo de los años se han ido ampliando en algunos casos y transformando en otros, los fines perseguidos/bienes protegidos en la regulación de la maternidad, de manera que es posible observar cómo actualmente en este supuesto confluyen intereses muy diversos y relevantes que merecen ser objeto de una protección legal tales como garantizar la estabilidad en el empleo de la mujer trabajadora, el tratamiento igualitario y no discriminatorio que se puede fundamentar sobre el hecho biológico de la maternidad, la protección de la salud de la mujer trabajadora y del hijo o de la hija, la garantía del cuidado del/de la menor, la protección de la familia en sus diversas tipologías, el reparto más equitativo de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres o la lucha contra el envejecimiento de la población, entre otros.

En este proceso de continua evolución en la que se encuentra inmersa la regulación de la maternidad, como consecuencia, también, de los importantes cambios sociales que se han ido sucediendo a lo largo de los años, se sitúa este estudio, en el que se aborda el análisis del tratamiento que en la actualidad realiza nuestro ordenamiento jurídico-laboral respecto de las demandas provenientes de las nuevas realidades familiares que, junto al modelo tradicional de familia biparental heterosexual, se encuentran cada vez más presentes en nuestra sociedad. En concreto este trabajo se centra en analizar el encaje que tiene la familia monoparental en la regulación existente en materia de nacimiento y cuidado de menor.

La cuestión a tratar no es nueva, pero sí que ha alcanzado recientemente una especial relevancia tanto a nivel legislativo, por las expectativas generadas en torno a la acción normativa llevada a cabo por el Gobierno de España, por medio de la tramitación parlamentaria de la Ley de Familias, la cual se ha visto interrumpida por la convocatoria de elecciones generales, como en sede judicial, donde la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha tenido la oportunidad de abordar esta cuestión con motivo de la sentencia de 2 de marzo de 2023³. Aspectos estos que, junto con otros, serán objeto de estudio en este trabajo a fin de conocer la respuesta que nuestro ordenamiento jurídico-laboral brinda a la familia monoparental, indicando los avances y, en su caso, las carencias existentes sobre la materia.

Ahora bien, antes de abordar este análisis, resulta conveniente realizar una breve contextualización de este tipo de estructura familiar a fin de tener una visión integral de las singularidades que acompañan a la familia monoparental y una mejor comprensión de sus necesidades especiales, para lo cual se procede seguidamente a aportar algunos datos de interés referidos a su delimitación conceptual y características actuales.

II. La familia monoparental en España: situación actual.

La familia monoparental se viene definiendo como un núcleo de convivencia estable compuesto por una sola persona adulta progenitora y sus descendientes y cuya

² Para un estudio sobre el proceso evolutivo de la regulación sobre maternidad vid., entre otros, LOUSADA AROCHENA, José Fernando: *El principio de transversalidad de la dimensión de género*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2017 y TORTUERO PLAZA, José Luis: *50 propuestas para racionalizar la maternidad y facilitar la conciliación familiar*, Thomson Civitas, Madrid, 2006.

³ Rec. 941/2020.

conformación tradicional se encuentra en procesos de desestructuración de la familia tradicional, derivados de muerte, de supuestos de crisis matrimonial (separación y divorcio) y en menor medida de causas sociales que obligan a la pareja a vivir separada (encarcelación, emigración, hospitalizaciones prolongadas...), si bien es cada vez más frecuente que este modelo familiar tenga también su origen en decisiones conscientes y voluntarias que optan por llevar adelante un proyecto de vida de forma individual (madres solteras y padres solteros)⁴.

Este modelo “atípico” de familia, según los datos recogidos en la última Encuesta Continua de Hogares 2020 (ECH) publicada por el Instituto Nacional de Estadística, alcanza en España casi 2.000.000 de hogares (1.944.800), frente a los 182.000 existentes en el año 2000 y los 320.000 de mediados del 2003⁵, por lo que resulta evidente que nos encontramos ante un fenómeno que lejos de reducirse va en progresivo aumento y cuya existencia reclama cada vez con mayor insistencia la atención de los poderes públicos, una atención que lejos de articularse como una prerrogativa a conceder por dichos poderes públicos, se configura como un derecho que encuentra su fundamento en el texto constitucional. A tal efecto, cabe recordar que tal y como ya tuvo la oportunidad de indicar el Tribunal Constitucional hace tiempo (STC 222/1992), si bien el art. 39 CE no contiene una noción de familia, el redactado de los apartados que conforman este precepto constitucional permiten entender, por un lado, que el art. 39.1 CE acoge distintas realidades de convivencia familiar y no únicamente atiende a aquella que tiene su origen en el vínculo jurídico del matrimonio, por relevante que sea en nuestra cultura y, por otro lado, de acuerdo con el apartado 2 de dicho precepto constitucional, la protección a la familia alcanza a toda relación parental, ya que lo determinante para la protección de la familia no es sólo la convivencia o unión efectiva de dos personas, sino también la existencia de hijos/a⁶, de lo que se puede deducir que la Constitución protege igualmente a las estructuras integradas por una sola persona progenitora y su progenie, independientemente de cuál sea la causa originaria de la monoparentalidad⁷.

A todo ello, cabe añadir un dato, a nuestro parecer, ciertamente relevante y es que la familia monoparental española tiene un perfil claramente feminizado. Según los datos recogidos en la Encuesta Continua de Hogares 2020 (ECH) las familias monoparentales están formadas mayoritariamente por madres con hijos/as. En concreto, del número total de familias monoparentales registradas en el año 2020 (1.944.800), 1.582.100 de dichos hogares estaban conformados por madre con hijos/as, es decir el 81,4% de los mismos, frente a los 362.700 compuestos por padre con hijos/as. Con respecto al año 2019, el número de hogares monoparentales aumentó un 3%. El de madre con hijos/as un 3,4% y el de padre con hijos/as un 1,6%⁸.

Este liderazgo femenino de los hogares monoparentales viene acompañado, en no pocas ocasiones, de un mayor riesgo de vulnerabilidad social, ya que es innegable que las madres solas se enfrentan a mayores dificultades para acceder y mantenerse en el

⁴ Vid. por todos GOÑI SEIN, José Luis: “La familia monoparental: ausencia de atención política y legislativa y su impacto en la situación sociolaboral de la mujer”, *Temas Laborales*, núm. 8, 2005, p. 12.

⁵ Estos y otros datos se pueden consultar en www.ine.es.

⁶ Vid. STC 222/1992, de 11 de diciembre de 1992. (BOE de 19 de enero de 1993). Fundamento Jurídico 5.

⁷ Vid. GOÑI SEIN, José Luis: “La familia monoparental...”, cit. pp. 19 y 20.

⁸ Vid. Encuesta Continua de Hogares 2020 (ECH). www.ine.es

mercado de trabajo, ya que no resulta fácil encontrar oportunidades laborales que se adapten a sus especiales circunstancias, lo que las coloca ante el abismo del desempleo y a la ausencia prolongada de ingresos o, cuando en el mejor de los casos encuentran un trabajo, a ver reducidas sus oportunidades de promoción, cuando no a aceptar trabajos de escasa cualificación o, incluso no regulados, que conducen irremediabilmente hacia la precariedad y al riesgo de exclusión social⁹.

Este diagnóstico de precariedad se ve confirmado por los diferentes estudios e informes que se han venido realizando durante los últimos años. A título de ejemplo cabe mencionar el informe elaborado por el Alto Comisariado contra la pobreza infantil en colaboración con el Gobierno de España del año 2020, en donde se indica que en el año 2019 la tasa de pobreza infantil en hogares monomarentales simples alcanzaba el 47,3%, cifra que se elevaba al 52,3% para núcleos monomarentales con otras personas convivientes. Como contraste, en el caso de hogares cuya cabeza de familia única es un hombre la tasa de pobreza era del 25%, una cifra ciertamente alta, pero que se sitúa por debajo de la media del país y muy inferior a la de los hogares en el que la única persona progenitora es una mujer. A partir de estos datos, en este informe se constata que además de las dificultades que los hogares monoparentales comparten, estén al frente de ellos un hombre o una mujer, aquellos que están encabezados por una mujer se enfrentan a una situación llamativamente peor y obedece, probablemente, a la peor relación de las mujeres frente un mercado de trabajo que las discrimina y las sitúa en una posición más precaria e inestable. Además, sufren discriminación añadida por su condición de mujeres y madres, es decir, por razón de sexo¹⁰.

A nuestro parecer, a partir de esta breve radiografía de la familia monoparental actual se constata la complejidad de la realidad de este modelo familiar y la necesidad de abordar medidas legales en el ámbito laboral, en especial en materia de conciliación durante las primeras etapas de la vida de hijos/as, que garanticen unos ingresos mínimos y una protección de la familia, evitando con ello el riesgo de situaciones de discriminación múltiple a las que están expuestas aquellas familias encabezadas por mujeres como única persona progenitora de las mismas.

III. El tratamiento de la familia monoparental en la regulación por nacimiento y cuidado de menor.

Tal y como ya se ha apuntado al inicio de este estudio la configuración legal de la maternidad en el marco de las relaciones de trabajo se ha visto afectada con el paso del tiempo por una profunda transformación como consecuencia de los importantes

⁹ Vid. en este sentido, BLASCO JOVER, Carolina: “La necesidad de adaptar ciertos derechos personales y familiares a parejas de hecho y núcleos monoparentales”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 451, 2020, pp. 115 y 116; BOGONI, Milena: “Familias monomarentales y nueva Ley de Familias: el largo camino hacia el reconocimiento de sus derechos de conciliación”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm. 155, 2023, p. 69 y GOÑI SEIN, José Luis: “La familia monoparental...”, cit. p. 13.

¹⁰ Vid. *Informe Madre no hay más que una: monoparentalidad, género y pobreza infantil*. <https://www.comisionadopobrezainfantil.gob.es/es/madre-no-hay-m%C3%A1s-que-una-monoparentalidad-g%C3%A9nero-y-pobreza-infantil>, pp. 13 y 14. Una valoración sobre este informe y su impacto sobre las familias monoparentales se encuentra en BOGONI, Milena: “Familias monomarentales...”, cit. pp. 68 a 70.

cambios sociales que se han ido sucediendo a lo largo de los años. A este respecto, se puede calificar la acción normativa en esta materia como una acción de arrastre, ya que, con el paso de los años, a la configuración tradicional de la maternidad, se han sumado nuevas situaciones susceptibles de protección a través de su régimen jurídico dando respuesta así a nuevas realidades sociales existentes.

De este modo el régimen jurídico de la maternidad que inicialmente comprendía únicamente la maternidad biológica vinculada a la mujer trabajadora ha dado paso, con mayor o menor fortuna, a un régimen que alcanza al padre trabajador, a las situaciones de maternidad no biológica, a las uniones de hecho, parejas homosexuales/lesbianas e incluso, realidades no previstas expresamente por la norma, también se han visto acogidas a partir de la acción jurisdiccional, como es el caso de la maternidad subrogada¹¹, a todo lo cual debe sumarse las diferentes reformulaciones del régimen de la maternidad a partir de nuevas concepciones de la “parentalidad”, primero bajo la idea de la conciliación y luego bajo la de corresponsabilidad¹².

No obstante, este proceso normativo expansivo que ha tenido la regulación de la maternidad contenido en el art. 48 ET parte siempre de un modelo familiar tradicional, es decir, la familia biparental, en el que de forma progresiva la norma viene buscando una distribución igualitaria entre las dos personas progenitoras convivientes, de las responsabilidades familiares, un objetivo con el que nos identificamos plenamente, ya que la corresponsabilidad se configura como un instrumento esencial para la

¹¹ SSTs de 25 de octubre de 2016 (Rec. 881/2016) y de 16 de noviembre de 2016 (Rec. 953/2016).

¹² Sobre esta cuestión vid., entre otros estudios, AGUILERA IZQUIERDO, Raquel: “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. Extra 2, 2017; APILLUELO MARTÍN, Margarita: “Avances legislativos y judiciales en la protección de la maternidad”, *Documentación Laboral*, núm. 86, 2009; BALLESTER PASTOR, M^a Amparo: “El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo: Dios y el diablo en la tierra del sol” *Temas Laborales*, núm. 146, 2019; BALLESTER PASTOR, M^a Amparo: *La protección de la maternidad*. Tirant lo Blanch. Valencia, 2013; BALLESTER PASTOR, M^a Amparo: *La Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000; CASTRO MEDINA, Raquel: “estructura jurídico-social de protección laboral para la mujer trabajadora contemporánea en situaciones relacionadas con la maternidad”, *Temas Laborales*, vol. 11, núm. 2, 2023; LOUSADA AROCHENA, José Fernando: “Maternidad y conciliación en el trabajo por cuenta ajena tras el Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo: una primera aproximación”, *Revista de Derecho Social y Empresa*, núm. 11, 2019; LOUSADA AROCHENA, José Fernando: *Permiso de paternidad y conciliación masculina*, Bomarzo, Albacete, 2008; MARTÍNEZ MORENO, Carolina: “La protección de la maternidad en el Derecho del Trabajo: del hecho biológico a la conciliación responsable” en SUÁREZ LLANOS, Leonor y JIMÉNEZ BLANCO, Pilar (eds.): *Mujer sujeto u objeto de derechos reproductivos: derechos de los menores y maternidad por sustitución*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2019; MERCADER UGUINA, Jesús Rafael: “La suspensión del contrato por razón de maternidad” en GARCÍA MURCIA, Joaquín (Coord.): *Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*. Consejería de Trabajo y Promoción en el Empleo. Oviedo, 2001; MORENO GENÉ, Josep: “La suspensión del contrato de trabajo y la prestación por paternidad de los trabajadores por cuenta ajena diez años después de la aprobación de la ley de igualdad” en ROMERO BURILLO, Ana M^a y RODRÍGUEZ ORGAZ, Cristina (Coords.): *Trabajo, Género e Igualdad. Un estudio jurídico-laboral tras diez años de la aprobación de la LO 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2018; ROMERO BURILLO, Ana M^a: “La regulación laboral y de seguridad social de la maternidad a partir de la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres” en ROMERO BURILLO, Ana M^a y RODRÍGUEZ ORGAZ, Cristina (Coords.): *Trabajo, Género e Igualdad. Un estudio jurídico-laboral tras diez años de la aprobación de la LO 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2018; y, TORTUERO PLAZA, José Luis: *50 propuestas...*, cit.

consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, pero que puede proyectar un efecto negativo en los supuestos de familias monoparentales¹³.

En este sentido cabe recordar que la actual regulación sobre la materia, surgida tras la aprobación del RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, con la finalidad de favorecer la corresponsabilidad de vida personal, laboral y familiar en el empleo y la ocupación¹⁴ (en adelante RD-Ley 6/2019), vino a reconocer la largamente demandada equiparación de la duración de la suspensión del contrato de ambas personas progenitoras por motivo de nacimiento, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento, contemplándose de este modo, una suspensión de 16 semanas de duración para cada persona progenitora de las que las 6 primeras semanas después del nacimiento, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento, pasaron a ser de obligado disfrute de forma ininterrumpida simultánea y a jornada completa, pudiendo las 10 semanas restantes distribuirse en los doce meses siguientes por cada una de ellas, a tiempo completo o parcial, en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al nacimiento, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento, refiriéndose expresamente la norma al derecho de carácter individual e intransferible que supone para cada una de las personas progenitoras. Junto a este régimen general de la situación protegida en el art. 48 ET, se prevé también la ampliación de las 16 semanas inicialmente reconocidas a cada persona progenitora en 2 más en el supuesto de discapacidad del hijo o de la hija o en el supuesto de nacimiento, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una previsión ya contenida en la anterior regulación, si bien se introduce una nueva distribución de dichas semanas, no contemplada con anterioridad al RD-Ley 6/2019, de manera que se establece la asignación de una de las 2 semanas de más de forma obligatoria a cada una de las dos personas progenitoras.

Pues bien, si trasladamos la aplicamos de esta regulación al caso de una familia en la que solamente existe una persona progenitora, al reconocerse el permiso por nacimiento y cuidado de menor como un derecho individual e intransferible ello comporta únicamente el nacimiento del derecho a suspender el contrato y a percibir la correspondiente prestación de la misma, no pudiéndose reconocer el que le hubiera correspondido a la otra persona progenitora en una familia biparental, hecho que supone una limitación del período total de dedicación a la atención y cuidado del hijo o de la hija, pasando de las 32 semanas reconocibles a una familia biparental a las 16 semanas a una familia monoparental. A ello se suma, según el texto literal de la norma, en caso de ampliación de las 16 semanas iniciales en dos más, de la pérdida de una de esas semanas al no existir la segunda persona progenitora¹⁵.

Se constata, por tanto, lo que ya apuntábamos al principio de este apartado y es que la norma no ha tenido en cuenta a la familia monoparental favoreciendo un único modelo de familia, el biparental, en el que ambas personas progenitoras pueden asumir el cuidado del/de la menor y que excluye, o al menos, no parece tener en cuenta la

¹³ Así lo apuntaba ya GOÑI SEIN, José Luis: “La familia monoparental...”, cit. p. 23.

¹⁴ BOE de 7 de marzo de 2019.

¹⁵ Este problema aplicativo fue inmediatamente advertido por la doctrina. Vid. por todos MORENO GENÉ, Josep: “De la suspensión del contrato por paternidad a la suspensión del contrato del otro progenitor por nacimiento de hijo: ¿un paso definitivo hacia la corresponsabilidad?”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 227, 2020, p. 48.

existencia de hogares con una única persona al frente de la familia, que asume ella sola la responsabilidad del cuidado del hijo o de la hija, lo que tal y como apunta la doctrina supone una vulneración del principio de igualdad por razones familiares¹⁶ cuyas consecuencias se proyectan tanto desde la perspectiva de la protección del/de la menor, como desde la perspectiva de género, habida cuenta que la mayoría de estas unidades familiares está compuesta por una mujer y sus hijos menores. En este sentido se apunta que “el impacto que la falta de regulación de una situación especial para las familias monoparentales tiene sobre la situación real de las trabajadoras que las encabezan se sitúa en el ámbito de la discriminación indirecta hacia las mujeres, pues, como la propia Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad define (art. 6.2), una norma aparentemente neutra pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, en este caso a las mujeres”¹⁷.

La denuncia de este vacío regulador y su necesaria reversión no es nueva y a lo largo del tiempo se ha visto concretada en diferentes propuestas doctrinales¹⁸ y manifiestos reivindicativos de asociaciones y organizaciones representativas de las familias monoparentales tales como “Madres solteras por elección” o la “Federación de Asociaciones de Madres solteras (FAMS)” en los que se ha venido reclamando la incorporación de pautas legales que permitan extender o modificar los requisitos de acceso, duración y disfrute del permiso por nacimiento y cuidado de menor en caso de maternidades en solitario¹⁹.

¹⁶ Vid. BALLESTER PASTOR, Inmaculada: “Las familias monoparentales tienen derecho a la misma prestación por nacimiento y cuidado que las familias biparentales. Las normas deben velar por la protección del menor, lo que no cuadra con el diseño de un derecho individual e intransferible de cada progenitor”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 1, 2021, p. 7; BLASCO JOVER, Carolina: “La necesidad de adaptar...”, cit. p. 140 y VILLAR CAÑADA, Isabel María: “La extensión del derecho a la prestación por nacimiento y cuidado de menor en familias monoparentales. Comentario a la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Galicia núm. 425/2022, de 28 de enero”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 257, 2022. BIB 2022/3261, p. 3.

¹⁷ PÉREZ GUERRERO, M^a Luisa: “Familias monoparentales: Es la regulación de la prestación y el permiso por nacimiento discriminatoria con las mujeres trabajadoras?”, en <https://grupo.us.es/iwpr/2021/03/15/familias-monoparentales-es-la-regulacion-de-la-prestacion-y-el-permiso-por-nacimiento-discriminatoria-con-las-mujeres-trabajadoras/> p. 5.

¹⁸ Las propuestas planteadas por la doctrina son diversas: acumulación en la única persona progenitora del período previsto para ambas personas progenitoras en caso de familia biparental, pasando de 16 semanas a 32; ampliación de la duración de 16 semanas, pero sin que se alcance las 32 semanas prevista en el art. 48 en caso de familia biparental; ampliación del tiempo de permiso pero con delegación del tiempo adicional de cuidado a otra persona diferente de la progenitora, o habilitar legislativamente la opción de que el derecho a la suspensión por nacimiento de hijo/a (o adopción o acogimiento) de la otra persona progenitora lo pudiese disfrutar, si reúne las condiciones para ello, aquella que designe la persona responsable del hogar monoparental que, por razones de parentesco con el menor, pudiera compartir la tarea del cuidado y atención del niño/a. Vid. BLASCO JOVER, Carolina: “La necesidad de adaptar...”, cit. p. 142; BOGONI, Milena: “Familias monomarentales y nueva Ley de Familias...”, cit. p. 96; GARCÍA ROMERO, Belén: “Permiso por nacimiento y cuidado de menor y su discutida acumulación por el progenitor único en caso de familia monoparental para preservar el interés del menor”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 6, 2022, p. 7; y REQUENA MONTES, Óscar: “La prestación de maternidad por adopción del hijo del cónyuge o pareja: preludio de un segundo permiso parental en el supuesto de familias monoparentales” en AAVV: *Protección a la familia y Seguridad Social. Hacia un nuevo modelo de protección sociolaboral: II Congreso Internacional y XV Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*, Vol. 1. Laborum, Murcia, 2018, p. 670.

¹⁹ A este respecto, las diferentes asociaciones vienen reclamando la acumulación del tiempo de suspensión por nacimiento y cuidado de menor previsto en el art. 48 ET para ambas personas progenitoras en caso de familias monoparentales. Los diferentes manifiestos sobre esta cuestión se pueden consultar en <https://madressolterasporeleccion.org> y <https://familiasmonomarentales.es>.

Estas propuestas, sin embargo, hasta la fecha no han prosperado, siendo el último intento fallido la *non nata* Ley de Familias, un marco regulador que se postulaba como el idóneo para abordar de forma integral, entre otros aspectos, la regulación de la conciliación de las diferentes realidades familiares existentes, entre las cuales se encuentra la de la familia con una única persona progenitora.

A este respecto, cabe recordar que, con motivo de la convocatoria de las elecciones generales del pasado mes de julio, la acción legislativa del Gobierno de España se vio paralizada, lo que supuso la suspensión de la tramitación de la Ley de Familias, llevándose a cabo en el último momento la aprobación del denominado *Real Decreto óminibus*, Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio²⁰ (en adelante RD-Ley 5/2023), en el que, a fin de dar cumplimiento a la transposición de la Directiva 2019/1158, si bien se introducen significativos cambios en diversas disposiciones normativas que se recogían en la Ley de Familias, a fin de ampliar el marco jurídico con el que ya se cuenta para hacer frente a las necesidades propias de la igualdad, la conciliación y la corresponsabilidad, lo cierto es que en dicha norma y por lo que respecta a la cuestión que nos interesa, las modificaciones introducidas son mínimas, limitándose la norma a rectificar la redacción del art. 48 ET referida a la distribución de la asignación de las 2 semanas adicionales en caso de nacimiento, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple o de hijo/a con discapacidad, en el sentido de conceder, en el caso de familia monoparental, las 2 semanas de más a la única persona progenitora existente, dejando sin efecto, en estos caso, el inicial y obligatorio reparto de las mismas entre las dos personas progenitoras. En todo caso, cabe recordar que, con anterioridad al RD-Ley 5/2023, desde el año 2019 y por criterio del INSS ya se venía reconociendo el disfrute de las 2 semanas adicionales a la única persona progenitora en caso de familias monoparentales²¹, lo cual, evidentemente, no obsta para felicitarse por la rectificación realizada por el RD-Ley 5/2023.

IV. La respuesta judicial sobre la aplicación del permiso por nacimiento y cuidado de menor en supuestos de familias con una única persona progenitora. A propósito de la STS de 2 de marzo de 2023.

Como era de esperar, la problemática derivada de la falta de previsión de una regulación específica sobre el permiso por nacimiento y cuidado de menor en caso de familias con una única persona progenitora ha tenido su traslación en sede judicial. A tal efecto, el estudio de la doctrina judicial sobre esta cuestión nos muestra que el posicionamiento sobre la ampliación o no del permiso por nacimiento y cuidado de menor en el caso de familias monoparentales no ha sido unánime²², de tal manera que es posible encontrar

²⁰ BOE de 29 de junio de 2023.

²¹ Criterio técnico del INSS 16/2019, de 31 de julio de 2019.

²² Para un análisis de la doctrina judicial sobre la materia vid. entre otros estudios, BALLESTER PASTOR, Inmaculada: “Las familias monoparentales...”, cit.; DE SANDE PÉREZ-BEDMAR, María: “Ampliación de la duración del permiso y la prestación por nacimiento y cuidado de menor en familias monoparentales. Comentario a la Sentencia del JS de Santander, de 31 de enero de 2022”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 254, 2022; GARCÍA ROMERO, Belén: “Permiso por nacimiento...”, cit. y TAJADURA DÍEZ, Marta y PUERTO BARRIO, Antonio M^a.: “La prestación por nacimiento y cuidado de menor y la familia monoparental: las sentencias TSJ PV 396/2020, de 6 de

resoluciones que abogan por la denegación de esta ampliación al considerar que la interpretación de la norma debe girar en torno a la promoción de la corresponsabilidad doméstica y, consecuentemente, al no concurrir esta circunstancia en la familia monoparental, no puede producirse dicha ampliación del permiso²³, como también resoluciones que defienden dicha ampliación en aplicación de la Convención de la ONU sobre los Derechos del Niño y el art. 39 CE, y que, por tanto, consideran que la norma debe interpretarse a la luz de la especial protección que debe darse al/a la menor²⁴.

La falta de una postura coincidente por parte de los tribunales ha llevado, finalmente, al pronunciamiento en unificación de doctrina de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo por sentencia de 2 de marzo de 2023, en la cual se resuelve el recurso de casación presentado por el Ministerio Fiscal al amparo del art. 219.3 LRJS, según el cual, atendiendo a su función de defensa de la legalidad, puede interponer este tipo de recurso, entre otros supuestos, en aquellos en los que las normas cuestionadas sean de reciente vigencia o aplicación por llevar menos de cinco años en vigor en el momento de haberse iniciado el proceso en primera instancia (se trata de una regulación introducida por el RD-Ley 6/2019), y no existir resoluciones suficientes e idóneas sobre todas las cuestiones discutidas que cumplan los requisitos del apartado 219.1 LRJS.

La sentencia recurrida en cuestión es la STSJ del País Vasco de 6 de octubre de 2020²⁵, la cual revoca la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 5 de Bilbao, declarando el derecho de la demandante a disfrutar de ocho semanas adicionales de prestación por nacimiento y cuidado de menor, condenando al INSS y a la TGSS a su abono. A tal efecto, el Tribunal consideró, por un lado, que la denegación de la ampliación de las 8 semanas de suspensión del contrato suponía una vulneración de la Convención de la ONU sobre los Derechos del Niño, basándose en el interés superior del menor, en tanto que la atención, cuidado y desarrollo del menor afectado sufrirían una clara merma respecto a aquellos otros que en situación semejante, encuadrados en una familia biparental, vayan a recibir²⁶. Y, por otro lado, que comportaba una discriminación indirecta respecto a la madre trabajadora, cabeza de familia, y a los fundamentos de la conciliación de la vida familiar, lo cual tiene que ver, a juicio del tribunal, con el dato de que la mayoría de las familias monoparentales están constituidas por mujeres, así como también con el hecho de que cuando el art. 48 ET establece el disfrute de la suspensión del contrato incorporando al varón o a la otra persona progenitora, de forma indirecta, el precepto está perjudicando a la mujer, algo a lo que hay que añadir la particular dificultad de compatibilizar trabajo y cuidados en las familias monoparentales²⁷.

Pues bien, respecto al recurso presentado por el Ministerio Fiscal, interesa saber que la decisión adoptada por la Sala del Tribunal Supremo ha sido estimatoria, de manera que se rechaza la posibilidad de ampliar la duración de la suspensión del contrato de trabajo

octubre y TSJ CV 445/2021, de 19 de octubre”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 62, 2022.

²³ Vid., a título de ejemplo, STSJ de Asturias de 25 de enero de 2022 (rec. 2534/2021), STSJ de Galicia de 4 de mayo de 2022 (rec. 3979/2021) y STSJ de Madrid de 22 de junio de 2022 (rec. 374/2022).

²⁴ Vid., entre otras, STSJ de Aragón de 27 de diciembre de 2021 (rec. 846/2021), STSJ de Castilla y León/Valladolid, de 23 de mayo de 2022 (rec. 2198/2021) y STSJ de Cataluña de 17 de octubre de 2022 (rec. 2958/2022).

²⁵ Rec. 941/2020.

²⁶ Vid. Fundamento de Derecho Quinto.

²⁷ Vid. Fundamento de Derecho Séptimo.

y la prestación de Seguridad Social que la acompaña en supuestos de familias monoparentales, si bien, esta decisión no es adoptada por unanimidad de la Sala, sino que es una decisión adoptada por la mayoría de la misma, existiendo, al respecto de los argumentos planteados en el fallo de la sentencia, ciertas discrepancias por parte de algunos miembros del Tribunal que son puestas de manifiesto en el Voto particular que se emite por el Magistrado Excmo. Sr. D. Ignacio García-Perrote Escartín, al que se adhiere la Magistrada Excmo. Sra. D^a Rosa María Virolés Piñol, según el cual se considera que se debería haber desestimado el recurso y confirmado la sentencia recurrida.

Pasando al análisis de la sentencia, cabe indicar que en los fundamentos del fallo de la Sala se abordan diversas cuestiones. Por una parte, y en línea con las alegaciones presentadas por el Ministerio Fiscal, se indica que la denegación de la extensión de la duración de la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado de menor en el caso de familias monoparentales no supone una discriminación indirecta por razón de sexo, en primer lugar, porque el marco de comparación sería erróneo, pues el término de comparación sería con familias biparentales integradas, salvo escasísimas excepciones por hombres y mujeres por igual. Y, en segundo lugar, porque la regulación actual responde a una política social plenamente justificada, correspondiendo al ámbito legislativo, en atención al margen que constitucionalmente tiene reconocido para la regulación del sistema de la Seguridad Social, valorar las circunstancias y múltiples condicionantes, entre ellos, los económicos, para introducir cualquier modificación en el sistema, en atención a las disponibilidades del momento y las necesidades de los grupos sociales²⁸.

Por otra parte, junto a estas valoraciones iniciales, se identifican lo que, a nuestro parecer, son los principales argumentos que justifican la decisión mayoritaria de la Sala y que son los siguientes: primero, que el interés por la protección del/de la menor, el cual es atendido por la regulación, no es el único al que debe tenerse en consideración en este caso, pudiéndose identificar también un especial interés en el principio de igualdad entre hombres y mujeres al confeccionar esta normativa, que asimismo, tiene la finalidad de lograr la corresponsabilidad entre ambos progenitores en el cuidado del menor. A tal efecto, las fórmulas establecidas por el legislador tratan de cohonestar todos los intereses que deben considerarse en tan delicada materia; y, en este ejercicio de ponderación, se ha considerado que el disfrute de los derechos de conciliación y la protección dispensada en estos casos eviten que el ejercicio de aquellos, perpetúen roles de género que no se corresponden con la situación social actual y ni mucho menos con el principio de igualdad que sustenta todo el ordenamiento jurídico²⁹. Y, segundo, al parecer del Tribunal, confirmar la sentencia recurrida supondría crear una nueva prestación contributiva en favor de las personas progenitoras de familias monoparentales, así como también modificar el régimen jurídico de la suspensión contractual por causa de nacimiento y cuidado de menor previsto en el art. 48.4 ET, con las consiguientes repercusiones para la empresa tanto referidas a las previsiones de reorganizaciones iniciales, como de costes de cotización a la Seguridad Social. En opinión del Tribunal, una intervención de tal calibre dista mucho de lo que la organización constitucional del Estado encomienda a jueces y tribunales y que no es

²⁸ Vid. Fundamento de Derecho Segundo.

²⁹ Vid. Fundamento de Derecho Cuarto.

otra que la aplicación e interpretación de la norma, pero no la creación de derecho, como sería el caso que se plantea³⁰.

Frente a tales argumentos y con igual alto nivel de razonamiento, en el Voto particular discrepante de la posición mayoritaria de la Sala, se aboga, tal y como ya se ha producido en numerosas sentencias anteriores del Tribunal Supremo, por realizar una interpretación integradora de las normas aplicables, en base -especialmente- al interés superior del/de la menor, que debe tener una consideración primordial, así como a la perspectiva de género con que debe realizarse dicha interpretación, habida cuenta de que se trata de una familia monoparental en la que la afectada, la madre biológica, es la única progenitora.

En este sentido, se recuerda, a nuestro parecer, acertadamente, que para realizar esa interpretación integradora se cuenta con un potente soporte normativo conformado por la Constitución, la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, así como nuestras leyes orgánicas de protección de niños y menores, en el que se establece que el interés superior del niño debe tener una consideración primordial, llegando en varios casos a afirmarse que el interés superior del menor, y su necesaria consideración primordial, son un derecho y, en todo caso, el principio interpretativo que debe prevalecer³¹.

A tal efecto, se entiende que la función judicial no resulta incompatible con la realización de la interpretación integradora de las normas anteriormente mencionadas, como se demuestra en la existencia de precedentes a este respecto en los que la Sala ha llevado a cabo esa interpretación en base, precisamente, al interés superior del/de la menor y a la perspectiva de género, tales como la STS de 25 de octubre de 2016, referida a la gestación por sustitución, a las que le seguirán en los mismos términos, las SSTS de 16 de noviembre de 2016 y de 14 de diciembre de 2017³².

En este sentido y, como bien ha indicado la doctrina, el principio de interpretación conforme al interés superior del niño o de la niña y el principio de integración de la dimensión de género (ambos consagrados en el ordenamiento jurídico interno e internacional) obligan explícitamente a jueces y tribunales a incorporarlos en el ejercicio de la potestad jurisdiccional atribuida por el art. 117 apartados 3 y 4 CE; y ello en el marco de la colaboración necesaria entre el poder legislativo y el orden jurisdiccionales³³.

Finalmente, a modo de cierre, el Tribunal también considera que no puede plantearse una actuación “normativa” en el supuesto analizado justificada en la existencia de un olvido por parte de la norma en la protección de las familias monoparentales, puesto que sí que existen prestaciones destinadas a este tipo de familias (art. 182.3 b) y art. 351 b LGSS), por lo que se entiende que son otras razones las que han llevado hasta el momento a no intervenir legislativamente a este respecto y ello sin perjuicio de que pueda realizarse en cualquier caso cuando se considere oportuno. Si bien, se indica que,

³⁰ Vid. Fundamento de Derecho Tercero.

³¹ Vid. Apartado Segundo.

³² Vid. Apartado Tercero.

³³ Vid. MONEREO PÉREZ, José Luis: “Familia monoparental y permiso de paternidad: ¿es posible la acumulación y disfrute de los dos permisos en un solo progenitor por vía de interpretación jurídica finalista?”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 3, 2023, p.11.

a la fecha de deliberación de la resolución, consta que el parlamento no ha aprobado una proposición no de ley orientada a ampliar el permiso a 32 semanas en el caso de las familias monoparentales y que, en fechas recentísimas, el Senado ha desestimado por abrumadora mayoría una enmienda a la LO 2/2010, de 3 de marzo de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo consistente en la modificación del art. 48.4 ET, dirigida al reconocimiento de la acumulación de permisos por motivo de nacimiento y cuidado de menor para familias monoparentales.

Estas últimas consideraciones son, como bien se apunta en el Voto particular, discutibles ya que la no previsión en el art. 48.4 del RD-Ley 6/2019 del supuesto de familia monoparental, se puede justificar en la propia finalidad de la norma que era atender a cuestiones esenciales de las familias biparentales y lo hizo desde la perspectiva de la igualdad entre hombres y mujeres. Por otra parte, y en relación con el reciente rechazo parlamentario de la ampliación del permiso por nacimiento y cuidado de menor para familias monoparentales, aunque se reconoce que el argumento está bien traído, dicho rechazo se puede deber a plurales causas que pueden ir desde razones de técnica legislativa a la dinámica parlamentaria que lleva a apoyar únicamente determinadas iniciativas en función del grupo parlamentario que las promueve³⁴.

En todo caso y, pese al indudable peso jurídico de los argumentos presentados por el Voto particular, lo cierto es que a día de hoy no se considera por el TS admisible la acumulación en caso de familias con una única persona progenitora de las semanas asignadas a la otra persona progenitora en caso de familias biparentales. No obstante, cabe indicar que a partir del análisis realizado de la STS de 2 de marzo de 2023, resulta incuestionable la complejidad del supuesto planteado, como lo demuestran los argumentos que presenta tanto la posición mayoritaria de la Sala, como el Voto particular, que son un fiel reflejo del interesantísimo debate que suscita el tema tanto a nivel judicial como doctrinal, lo cual nos lleva a augurar que la cuestión pueda tener todavía cierto recorrido en la vía judicial ante Tribunal Constitucional, sin que pueda descartarse tampoco el acceso a otras instancias supranacionales como el Comité de Derechos Sociales, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos o el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

V. Valoración final.

A lo largo de este estudio, se ha podido constatar como la familia conformada por una única persona progenitora, aunque es un modelo familiar cada vez más presente en nuestra sociedad, sigue siendo invisible en muchos casos para la acción normativa.

Un claro ejemplo, a nuestro parecer, de esta falta de previsión, es la actual regulación de la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado de menor y su correspondiente prestación de seguridad social. En este sentido, pese al esfuerzo legislativo realizado, sobre todo en los últimos años, por contar con una regulación laboral sobre el tema moderna, actual y que responda a las necesidades reales de los diferentes miembros que conforman una familia, no parece que en estos momentos nos encontremos ante un marco regulador plenamente satisfactorio para atender las singularidades, la mayor

³⁴ Vid. Apartado Cuarto.

vulnerabilidad de la familia conformada por una única persona progenitora y la mayor dificultad en el cuidado del/de la menor respecto a las familia biparentales.

Resulta, por tanto, necesario cubrir esta laguna legal, que esperemos pueda llegar de la mano de una nueva Ley de Familias o, en su caso, de próximas reformas parciales de la normativa laboral, aunque sobre esta cuestión la doctrina ha manifestado posturas dispares, de manera que mientras una parte de la doctrina se muestra optimista/esperanzada en contar en un futuro próximo con una regulación “de la conciliación y la corresponsabilidad del siglo XXI, sin miedos y sin olvidos, con el objetivo claro de replantear la función de los cuidados como uno de los ejes de la política social del presente y del futuro”³⁵, otro sector doctrinal se muestra más escéptico atendiendo a la oportunidad que ofrecía el RD-Ley 5/2023 para haber dado solución a la cuestión y que, sin embargo, se ha dejado pasar, lo cual se ha interpretado como una clara demostración de que no se ha querido entrar en el debate sobre si las familias monoparentales deben o no disponer de igual tiempo de suspensión y prestación que las familias tradicionales o biparentales³⁶. Tal vez esta postura reticente que algunos sectores muestran por abordar la regulación de este tema se deba a las peligrosas aristas que debe sortear la normativa a adoptar ya que si bien el mantenimiento de la actual regulación supone una clara merma de atención, cuidado y desarrollo del/de la menor respecto al/a la menor que en una situación semejante se encuentran dentro de un modelo familiar biparental, la acumulación de período de descanso por nacimiento y cuidado de menor comporta la ausencia laboral de la única persona progenitora, normalmente mujer y la consiguiente penalización laboral que puede suponer alejarse del mercado laboral durante un período tan dilatado de tiempo.

En todo caso y respecto a esta acción normativa, cabe recordar que la Consideración 37 de la Directiva 2019/1158, de 20 de junio, anima a los Estados miembros a valorar la adaptación de las condiciones y las modalidades detalladas de ejercicio del derecho al permiso parental, el permiso para personas cuidadoras y las fórmulas de trabajo a las necesidades específicas existentes, entre otros supuestos, en caso de familia monoparental.

Ahora bien, mientras esta acción normativa llega cabe plantearse la posibilidad de dar respuesta por vía judicial a las necesidades que se derivan de la monoparentalidad para el momento del nacimiento, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento de un hijo/a, dada que la mayor carga en la crianza que recae en una única persona progenitora que dispone de unos únicos ingresos supone una mayor vulnerabilidad y es claramente una situación distinta a la biparentalidad.

Ciertamente y como indica el fallo de la STS de 2 de marzo de 2023, si partimos en abstracto de la literalidad de la norma que regula tanto la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado de menor (art. 48.4 y 5 ET), como de la prestación de seguridad social que se acompaña (art. 177 y siguientes TRLGSS), así como de la finalidad a la que sirven, la norma no prevé en caso de familias monoparentales la acumulación del tiempo de suspensión de la segunda persona progenitora, adoptante o

³⁵ Vid. BOGONI, Milena: “Familias monomarentales y nueva Ley de Familias...”, cit. p. 97.

³⁶ Vid. BLASCO JOVER, Carolina: “Cuando se cierra una puerta se abre una ventana: El RD Ley 5/2023 salva in extremis la esencia de la Ley de Familias”, *Lex Social, Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, vol. 13, núm. 2, 2023, p. 45.

acogedora de una familia biparental. Sin embargo, tampoco es cuestionable, a nuestro parecer, que la actual configuración de la suspensión y prestación económica por nacimiento y cuidado de menor, ofrece un marco regulador de la cuestión que resulta totalmente insatisfactorio comportando una fractura del principio de igualdad y no discriminación por el trato diferente que recibe la familia monoparental respecto a la biparental, sin que, a nuestro parecer, esta laguna legal existente en el ordenamiento jurídico-laboral pueda ser cubierta con el ejercicio de otros derechos de conciliación reconocidos a la persona trabajadora (reducción de jornada, excedencia), ya que ni los fines, ni la protección económica dispensada guardan equivalencia con la suspensión y prestación por nacimiento y cuidado de menor. Tampoco nos parece aceptable una interpretación flexible de la norma para determinados supuestos de familia monoparental, como ha propuesto algún autor, reconociendo únicamente la ampliación del tiempo de suspensión del contrato de trabajo en aquellos casos en que la situación de monoparentalidad sea un hecho patológico (en caso de muerte de una de las persona progenitora, adoptante o acogedora), dejando al margen de dicha interpretación a aquellas familias monoparentales cuyo origen es fruto de la voluntariedad o del deseo inicial de emprender una relación paterno-filial en solitario³⁷, ya que a nuestro parecer tal distinción chocaría con el respeto y la protección de otros derechos constitucionales como el del libre desarrollo de la personalidad (art. 10.1 CE) y el derecho a la protección de la familia (art. 39 CE).

Por ello, apostamos por la interpretación integradora que defiende el Voto particular de la STS de 2 de marzo de 2023, en la que se tenga en cuenta tanto el interés del/de la menor como la perspectiva de género, tal y como se ha realizado en anteriores ocasiones, aplicando normas a supuestos no contemplados inicialmente, integrando insuficiencias protectoras y sentando criterios que luego son reconocidos por la acción legislativa. Entendemos que a la hora de cohonstar los intereses o fines que la norma abarca y en este ejercicio de ponderación donde en casos de familia biparental prima el ejercicio de los derechos de corresponsabilidad, para el caso de familias monoparentales, al no existir la otra persona progenitora, se puede priorizar, en tanto que también es un bien jurídico protegido por la norma, el cuidado y atención del hijo o de la hija.

A este respecto, resulta necesario, a nuestro parecer, atendiendo al perfil claramente feminizado que tiene la familia con una única persona progenitora introducir la perspectiva de género en la interpretación de la norma, tal y como ha realizado en otras ocasiones el TS, a fin de evitar un trato discriminatorio por razón de sexo³⁸, dando de este modo cumplimiento a lo dispuesto en los arts. 4 y 15 LOI en donde se indica que la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, ha de integrarse y observarse en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas³⁹.

³⁷ Vid. MARTÍN GUARDADO, Sergio: “Monoparentalidad, género y conciliación y protección social contributiva: ¿dónde está la discriminación?”, *IgualdadES*, núm. 6, 2022, p. 168 y 169.

³⁸ Vid. en sentido contrario, BLASCO JOVER, Carolina: “Cuando se cierra una puerta...”, p. 47.

³⁹ Para un análisis sobre la integración de la perspectiva de género en la acción interpretativa de la jurisdicción social, vid., entre otros estudios, CAVAS MARTÍNEZ, Faustino: “La interpretación del sistema de la Seguridad Social con perspectiva de género en la doctrina de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo”, *Revista de Derecho y de la Seguridad Social*, núm. 29, 2021 y LOUSADA AROCHENA, José Fernando: “La integración de la perspectiva de género en la aplicación e interpretación de las normas por la jurisdicción social”, *Revista de Derecho Social*, núm. 76, 2016.

Asimismo, en la interpretación de la norma el interés superior del/de la menor es de obligada consideración primordial tal y como se indica en la Convenio de la ONU sobre los Derechos del Niño de 1989 ratificado por España en 1990 y en donde el art. 3.1 hace especial mención a que los tribunales en todas las medidas concernientes a los niños/niñas lo tenga presente.