

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi Garcia Viña (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), Raúl G. Saco Barrios (Perú), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Malcolm Sargeant (Reino Unido), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

*Comité Evaluador*

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Esther Carrizosa Prieto (España), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), José Luis Gil y Gil (España), Sandra Goldflus (Uruguay), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Alma Elena Rueda (México), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

# La suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento tras el RDL 6/2019, de 1º de marzo

Vanessa CORDERO GORDILLO\*

---

**RESUMEN:** Transcurridos más de diez años desde la regulación del permiso de paternidad, el RDL 6/2019 ha introducido, como una de las medidas más novedosas, la equiparación en la duración de los permisos por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento de ambos progenitores, cuya finalidad es fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de responsabilidades familiares. Con esta premisa, el presente trabajo tiene por objeto analizar las modificaciones introducidas en esta materia y efectuar una valoración crítica de la nueva regulación. Aunque la reforma debe ser valorada de manera positiva, pues constituye un paso adelante hacia el logro de un reparto equilibrado de las tareas de cuidado de hijos, se formulan algunas propuestas de mejora que, a mi juicio, contribuirían en mayor medida a la consecución de este objetivo.

*Palabras clave:* Conciliación, corresponsabilidad, igualdad de género, suspensión del contrato de trabajo.

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. La suspensión por nacimiento de hijos. 2.1. Para la madre biológica. 2.2. Para el progenitor distinto de la madre biológica. 3. La suspensión por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. 4. Reflexiones finales. 5. Bibliografía.

---

\* Profesora Contratada Doctora, Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universitat de València.

## The suspension of the employment contract because of childbirth, adoption, guardianship aimed to adoption and foster care after the RDL 6/2019, 1<sup>st</sup> March

---

**ABSTRACT:** After more than ten years since the regulation of paternity leave, the RDL 6/2019 has introduced, as one of the newest measures, the equalization of the length of childbirth, adoption, guardianship aimed to adoption and foster care leaves of both parents, whose objective is to promote equal sharing of childcare responsibilities between women and men. With this premise, the aim of this paper is to analyse the changes introduced in this field and make a critical assessment of the new regulation. Although the reform has to be assessed in a positive way, as it constitutes a step forward the achievement of equal sharing of childcare tasks, I will make some proposals that, in my opinion, may contribute to achieve this target to a greater extent.

*Key Words:* Work-life balance, equal sharing of responsibilities, gender equality, suspension of the employment contract.

## 1. Introducción

El RDL 6/2019, de 1º de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ha introducido diversas medidas de relevancia en aras de hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades, si bien, entre ellas, sin duda la medida “estrella” y de la que más se han hecho eco los medios de comunicación, es la equiparación de la duración de los permisos por nacimiento de hijo o hija de ambos progenitores, lo cual se hace extensivo también a los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento. En definitiva, con esta norma, el anteriormente denominado permiso o suspensión por paternidad pasa a tener una duración de dieciséis semanas, ampliación que, en todo caso, se aplica de manera progresiva, alcanzando la plena equiparación a partir del 1 de enero de 2021.

La finalidad última de esta equiparación es la promoción de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de responsabilidades familiares, evitando que el ejercicio de los derechos vinculados al cuidado de menores acabe perjudicando en mayor medida a las mujeres en sus carreras profesionales. En efecto, fundamentalmente desde la aprobación de la ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, el principio de corresponsabilidad ha pretendido inspirar la adopción de medidas dirigidas a la conciliación trabajo-familia. Esta norma en concreto amplió los derechos de conciliación y los supuestos en los que su ejercicio podía ser asumido por los hombres<sup>1</sup>, promoviendo así su disfrute indistinto, bien que con escaso éxito, pues han continuado siendo las mujeres quienes, mayoritariamente, ejercitan tales derechos.

No fue hasta la aprobación de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (en adelante LOI), cuando se introdujo un permiso individual y exclusivo y, por ende, intransferible, para el padre<sup>2</sup> tanto para los casos de paternidad biológica como para los de adopción y acogimiento, con una duración en principio modesta, de trece días, que, tras muchos avatares, posteriormente se amplió hasta las cuatro semanas y, finalmente, hasta las cinco semanas en julio del pasado año.

---

<sup>1</sup> J. CABEZA PEREIRO, *Notas sobre la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*, en *Documentación Laboral*, 2000, n. 61, 27-28.

<sup>2</sup> Ello sin perjuicio de que pudiera ser disfrutado también por mujeres en los supuestos de parejas del mismo sexo o en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

Esta apuesta por el fomento de la corresponsabilidad también puede observarse en el ámbito del Derecho Comunitario. Así, a nivel de Derecho derivado son varias las Directivas que a partir de los años noventa han abordado la conciliación de la vida familiar y laboral. Al margen de la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, más enfocada a la protección de la maternidad, cabe destacar particularmente la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES, que ha sido revisada por la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.

Las Directivas sobre permiso parental tienen como objetivo promover la conciliación de las responsabilidades profesionales y las familiares y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral a través, como medida principal, del reconocimiento de un permiso parental a los trabajadores, hombres y mujeres, con motivo del nacimiento o adopción de un hijo. En este sentido, las principales novedades que incorpora el segundo Acuerdo son la ampliación de la duración mínima del permiso de tres a cuatro meses y la declaración como intransferible de al menos uno de estos cuatro meses, para fomentar un uso más igualitario del mismo. De hecho, el considerando 12 del Acuerdo Marco revisado reconoce que las medidas adoptadas para animar a los hombres a participar en condiciones de igualdad en la asunción de responsabilidades familiares no han dado los resultados esperados, y en el considerando 16 se afirma que otorgar carácter intransferible a una parte del permiso puede servir como incentivo para que los padres lo utilicen.

Un paso más en esta dirección puede producirse en breve en caso de aprobarse la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, presentada el 26 de abril de 2017<sup>3</sup>, la cual incorpora un permiso de paternidad de un mínimo de diez días laborables

---

<sup>3</sup> *Vid.* igualmente la Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 4 de abril de 2019, sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, la cual ha introducido algunas modificaciones respecto a la versión inicial.

de duración, remunerado, al menos, al nivel de la baja por enfermedad<sup>4</sup>. Según la Comisión Europea, «la introducción de un derecho de este tipo podría tener un impacto destacable en el reparto de las responsabilidades familiares entre las mujeres y los hombres» añadiendo que «los padres que toman permisos de paternidad después del nacimiento de un niño tienen mayores probabilidades de contribuir a la cría de su hijo y de acogerse posteriormente a sus derechos a disfrutar de un permiso parental»<sup>5</sup>. Ciertamente, resulta difícil pensar que un permiso de duración tan escasa pueda contribuir claramente al fomento de la corresponsabilidad<sup>6</sup>, pero al menos podría constituir un primer avance en aquellos países que todavía no tienen instaurados permisos de este tipo. Obviamente, su impacto en el ordenamiento jurídico español sería nulo por cuanto nuestra legislación mejora de manera sustancial lo dispuesto en la propuesta.

En cualquier caso, el Tribunal Constitucional declaró recientemente que la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad no viene exigida por imperativo constitucional, en concreto, por el principio de igualdad de trato y no discriminación consagrado en el art. 14 CE, atendiendo a la distinta finalidad de ambos permisos. En cuanto al primero, argumentó que su finalidad primordial es la protección de la salud de la mujer trabajadora, de tal manera que estaría íntimamente relacionada con la condición femenina de su titular. Asimismo, añade otra finalidad consistente en «la protección de las especiales relaciones entre la mujer y su hijo durante el período que sigue al embarazo y al parto, evitando que la acumulación de cargas que deriva del ejercicio simultáneo de una actividad profesional perturbe dichas relaciones». Por su parte, el permiso de paternidad obedecería, según el Tribunal, a una finalidad diferente cual es favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la corresponsabilidad de mujeres y hombres, contribuyendo así a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares en el

---

<sup>4</sup> Como señala M.A. BALLESTER PASTOR, *La conciliación de responsabilidades: estado de la cuestión a la luz de la propuesta de Directiva de la Comisión Europea de 26 de abril de 2017*, en *Lan Harremanak*, 2017, n. 38, 76, la introducción de un permiso de paternidad se contempló en la reforma de la Directiva 92/85/CEE pero no llegó a prosperar.

<sup>5</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social europeo y al Comité de las Regiones, *Una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores*, COM(2017)252 final.

<sup>6</sup> En este sentido, para M.A. BALLESTER PASTOR, *op. cit.*, 77, serían necesarios permisos de paternidad más largos para consolidar el reparto de responsabilidades dentro de las familias y vencer los prejuicios empresariales. En el mismo sentido, M.C. LÓPEZ ANIORTE, *Hacia una regulación no discriminatoria de la protección por nacimiento de hijo o hija*, en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2018, n. 214, 6 (versión electrónica).

cuidado de los hijos. Junto a lo anterior aduce que, mientras el establecimiento del permiso de maternidad viene exigido por diversas normas internacionales y comunitarias, no ocurre lo mismo con el permiso de paternidad<sup>7</sup>.

Partiendo de estas premisas, el presente trabajo tiene por objeto analizar las novedades introducidas por el RDL 6/2019 en la ahora llamada suspensión del contrato por nacimiento de hijo o hija, así como en la suspensión por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, y efectuar una valoración crítica de la nueva regulación, señalando las luces y las sombras que, a mi juicio, presenta.

## 2. La suspensión por nacimiento de hijos

El art. 2.12 del RDL 6/2019 modifica, entre otros, el apartado 4 del art. 48 ET el cual pasa a regular conjuntamente el permiso por nacimiento de hijo o hija tanto para la madre biológica como para el progenitor distinto de la madre biológica. De este modo, lo primero que cabe destacar respecto a la nueva regulación es que la norma pasa a emplear una terminología neutra al emplear el término nacimiento, abandonando así los de maternidad y paternidad, lo que se refleja también en otros preceptos del ET, tales como el art. 45.1.d), el art. 53.4 apartados a) y c) o el art. 55.5 apartados a) y c). Igualmente, la normativa de Seguridad Social sustituye las expresiones “prestación por maternidad” y “prestación por paternidad” por la de “prestación por nacimiento y cuidado del menor”, superando así la idea de prestaciones para hombres y mujeres<sup>8</sup>. En

---

<sup>7</sup> Sin embargo, la sentencia cuenta con un voto particular formulado por la Magistrada doña María Luisa Balaguer Callejón que estima que se ha perdido una magnífica oportunidad de analizar el impacto negativo que algunas medidas garantistas de la maternidad tienen sobre las mujeres en el ámbito laboral, por el desincentivo que generan en los empresarios para la contratación de trabajadoras y los obstáculos en materia de promoción profesional que también pueden erigir, pudiendo constituir así medidas generadoras de discriminación indirecta. A tales efectos, en contra de la opinión mayoritaria, argumenta que la finalidad del permiso de maternidad no es exclusivamente la protección de la salud de la madre y tampoco la finalidad del permiso de paternidad se circunscribe únicamente a la conciliación, sino que también tiene por objeto la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, con la finalidad de que la decisión de tener hijos impacte (de manera positiva o negativa) tanto sobre las mujeres como sobre los hombres.

<sup>8</sup> E.M. BLÁZQUEZ AGUDO, *Trabajo de las mujeres y protección social*, en AA.VV., *El futuro del trabajo: cien años de la OIT. XXIX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019, 171. Por el contrario, para M.A. BALLESTER PASTOR, *El RDL 6/2019 para la*



cualquier caso, la Disp. Adicional única del RDL 6/2019 se encarga de señalar que todas las referencias contenidas en los textos normativos a las prestaciones y permisos de maternidad y paternidad se entenderán realizadas a las prestaciones y permisos contemplados en la propia norma. Si bien, es posible efectuar una distinción entre la suspensión por nacimiento de hijo o hija para la madre biológica y la suspensión por nacimiento de hijo o hija del progenitor distinto de la madre biológica.

### 2.1. Para la madre biológica

En el caso de la madre biológica la duración del periodo suspensivo no experimenta variaciones pues el mismo continúa siendo de dieciséis semanas, de las cuales seis semanas serán obligatorias y se disfrutarán a continuación del parto y las diez semanas restantes voluntarias. El permiso sigue respondiendo así a una doble finalidad: la recuperación física de la madre tras el parto y el cuidado del menor durante sus primeros meses de vida. Sin embargo, podemos observar algunas modificaciones de relevancia en el régimen jurídico de este supuesto de suspensión contractual.

La primera se refiere a la posibilidad de disfrutar del permiso de manera interrumpida a diferencia de lo que establecía anteriormente el art. 48.4 ET ya que, en el supuesto de parto, señalaba que la suspensión tendría una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, de tal manera que debían disfrutarse de manera continuada. La única excepción al carácter ininterrumpido del permiso era la relativa a los casos de parto prematuro y aquellos otros en los que, por cualquier causa, el neonato debiera permanecer hospitalizado a continuación del parto, pues el periodo de suspensión podía computarse, a instancia de la madre o, en su caso, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria, salvo las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, las cuales debían disfrutarse necesariamente a continuación del parto.

Con la regulación actual, se mantiene el carácter ininterrumpido de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, pero las diez restantes podrán disfrutarse de manera acumulada a dicho periodo obligatorio o de manera interrumpida por periodos semanales, una vez transcurridas esas seis semanas, y hasta que el hijo o hija cumpla los doce meses,

---

*garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol*, en *Femeris*, 2019, vol. 4, n. 2, 26, el cambio terminológico resulta criticable por cuanto parece desprenderse que su función principal es el cuidado del menor y no el fomento de la corresponsabilidad.

manteniéndose, asimismo, la posibilidad de computar el periodo de suspensión de diez semanas a partir de la fecha del alta hospitalaria cuando concurren las circunstancias mencionadas en el párrafo anterior. Para que ello sea posible, el disfrute de cada periodo semanal o de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

No obstante, esta posibilidad de fraccionamiento del periodo de suspensión puede resultar contraria a lo dispuesto en la Directiva 92/85/CEE, cuyo art. 8 dispone que los Estados miembros deberán establecer «un permiso de maternidad de como mínimo catorce semanas ininterrumpidas, distribuidas antes y/o después del parto, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales». Añadiendo que dicho permiso «deberá incluir un permiso de maternidad obligatorio de como mínimo dos semanas, distribuidas antes y/o después del parto». Teniendo en cuenta esta regulación, como ha destacado Ballester Pastor, podría aducirse que el disfrute fraccionado de diez semanas de permiso se configura como una mera posibilidad y la trabajadora podrá optar por disfrutarlas de manera ininterrumpida si así lo desea, de tal manera que la previsión del art. 48.4 ET constituiría una mejora respecto a lo que dispone la Directiva. Si bien, siguiendo a la misma autora, ello puede tener un efecto perverso consistente en que la trabajadora se vea compelida a reincorporarse al trabajo y disfrutar el resto del permiso en las fechas que a la empresa más le convinieran, por lo que esa libertad sería más aparente que real<sup>9</sup>. Ciertamente, el fraccionamiento de parte del permiso permite un mayor margen de flexibilidad a la trabajadora para el disfrute del mismo en las fechas que le resulten más adecuadas, pero el riesgo señalado no debe desdeñarse.

Respecto al mismo periodo de diez semanas, la norma sigue haciendo referencia a la posibilidad de que la madre pueda optar por disfrutarlo antes del parto, si bien con una limitación que no se preveía con anterioridad. Así, si con la redacción anterior al RDL 6/2019 la trabajadora podía optar por disfrutar de la totalidad de las diez semanas antes del parto, tras la modificación operada por dicha norma ello se limita a un máximo de cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. De este modo se evita que la trabajadora consuma gran parte del periodo de suspensión antes del parto, restándolo del tiempo dedicado al cuidado del menor<sup>10</sup>. Si bien, cabe pensar que, en la práctica, las

---

<sup>9</sup> M.A. BALLESTER PASTOR, *El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol*, cit., 28-29.

<sup>10</sup> Criticaba la posibilidad de disfrutar de hasta diez semanas antes del parto M.C. LÓPEZ

trabajadoras en avanzado estado de gestación continuarán intentando recurrir a una suspensión por incapacidad temporal o por riesgo durante el embarazo, para poder disfrutar de la totalidad de las dieciséis semanas después del parto, aunque, en ambos casos, ello no dependerá de su voluntad. De ahí que se haya defendido la conveniencia de reconocer una prestación, al menos en cuantía igual a la incapacidad temporal, para las últimas semanas previas al parto, independiente del periodo de dieciséis semanas, las cuales podrían disfrutarse así íntegramente con posterioridad al nacimiento<sup>11</sup>.

En consonancia con el carácter no transferible del permiso tras el RDL 6/2019, se ha suprimido la posibilidad de que la madre pueda ceder al otro progenitor un máximo de diez semanas del periodo de suspensión, lo cual carece ya de sentido habida cuenta que el mismo podrá disfrutar de su propio permiso. Ahora bien, puesto que la duración del permiso para el progenitor distinto de la madre biológica alcanzará las dieciséis semanas en el año 2021, ampliándose progresivamente hasta esa fecha, durante el periodo transitorio continuará siendo posible la cesión por parte de la madre. En concreto, la Disp. transitoria 13ª ET establece que, desde la entrada en vigor del RDL 6/2019 y hasta el 31 de diciembre de 2019, la madre podrá ceder hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio; desde el 1 de enero de 2020 y hasta el 31 de diciembre del mismo año la cesión podrá referirse a un máximo de dos semanas de dicho periodo no obligatorio; a partir del 1 de enero de 2021 ya no será posible la cesión.

Igualmente, se elimina el supuesto relativo al disfrute de la totalidad de las dieciséis semanas de suspensión por el otro progenitor cuando la madre no tenga derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones conforme a las normas que regulan dicha actividad, y también el referido al fallecimiento de la madre biológica, que permitía al otro progenitor disfrutar de la totalidad o de la parte que restase, si la madre ya había consumido una parte, del periodo de suspensión, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo.

A mi juicio, particularmente en caso de fallecimiento de la madre, esta supresión resulta criticable por cuanto supone un claro perjuicio para el menor, el cual no podrá estar al cuidado de su progenitor el mismo tiempo que otro menor que pueda contar con el concurso de ambos. Por

---

ANORTE, *op. cit.*, 21. También critica esta posibilidad, con la regulación actual, E.M. BLÁZQUEZ AGUDO, *op. cit.*, 172.

<sup>11</sup> M.C. LÓPEZ ANORTE, *op. cit.*, 21. Esta autora propone el reconocimiento de una prestación que permitiera a las madres que lo considerasen oportuno, el disfrute de hasta ocho semanas de descanso previas al parto.

ello, debería haberse mantenido esta previsión, aunque no debería referirse únicamente al fallecimiento de la madre biológica sino también al del otro progenitor, de tal manera que el progenitor superviviente pudiera disfrutar del periodo de suspensión que le hubiera correspondido al fallecido<sup>12</sup>. Además, en el EBEP se contempla expresamente la posibilidad de que el otro progenitor pueda hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso, en caso de fallecimiento de la madre. No se entiende bien que deje de reconocerse para los trabajadores cuya relación laboral se rige por el ET.

Los supuestos de ampliación de la duración del permiso siguen siendo los mismos que con la regulación anterior, concediéndose dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo en caso de parto múltiple y en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y hasta un máximo de trece semanas adicionales en los supuestos de parto prematuro con falta peso y aquéllos en los que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto por un periodo superior a siete días, en cuyo caso, el periodo de suspensión se ampliará tantos días como el menor se encuentre hospitalizado, con el límite señalado. La novedad aquí estriba en que, en los supuestos de parto múltiple, las dos semanas o más adicionales se distribuirán entre los progenitores<sup>13</sup> y que, en el tercero, el periodo adicional se reconoce en su integridad a ambos.

Finalmente, las diez semanas de disfrute voluntario podrán disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, pero condicionándolo al acuerdo entre la empresa y la trabajadora, y debiendo ésta comunicarlo a la empresa con al menos quince días de antelación. En consecuencia, continúa configurándose como mera posibilidad condicionada al acuerdo con el empresario y no como un derecho de la trabajadora<sup>14</sup>.

---

<sup>12</sup> De hecho, en el régimen transitorio se prevé que, en caso de fallecimiento de la madre biológica, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de las dieciséis semanas del periodo de suspensión previstas para la misma. Asimismo, cuando un progenitor no tenga derecho a suspender su actividad con derecho a prestaciones conforme a las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por un periodo de dieciséis semanas, sin que sea de aplicación ninguna limitación del régimen transitorio. Si bien, no resulta claro si esta suspensión continuará considerándose compatible con el periodo de suspensión propio.

<sup>13</sup> Por ejemplo, en caso de parto de gemelos, una semana sería para la madre y la otra para el padre. En los supuestos de discapacidad del hijo o hija, el art. 48.6 ET ya preveía la distribución de este periodo adicional entre ambos progenitores si los dos trabajaban.

<sup>14</sup> M.A. BALLESTER PASTOR, *El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol*, cit., 29.

## 2.2. Para el progenitor distinto de la madre biológica

La mayor novedad del RDL 6/2019 se halla en la regulación de un permiso para el progenitor distinto de la madre biológica con una duración igualmente de dieciséis semanas, con carácter individual e intransferible. Tiene su origen en el permiso de paternidad introducido en la LOI, el cual ha sido, hasta la fecha, la medida que más claramente ha pretendido fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el cuidado de sus hijos o hijas.

Su duración inicial fue, no obstante, modesta, pues se fijó en trece días ininterrumpidos, ampliables en dos días más por cada hijo en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple, que se añadían a los dos o cuatro días de permiso retribuido por nacimiento de hijo o hija previstos en el art. 37.3.b) ET. La propia LOI preveía su ampliación progresiva y gradual hasta cuatro semanas en el plazo de seis años desde su entrada en vigor (Disp. transitoria 9ª), lo cual se concretó en la ley 9/2009, de 6 de octubre<sup>15</sup>. Sin embargo, la situación de crisis económica propició que diversas normas fueran aplazando su entrada en vigor, lo que finalmente se produjo el 1 de enero de 2017. Asimismo, la ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para 2018, incrementó la duración del permiso hasta las cinco semanas (Disp. final 38.1), duración que se mantuvo hasta la entrada en vigor del RDL 6/2019 en este aspecto, el 1 de abril de 2019.

Pese al carácter dispositivo del permiso de paternidad, puede decirse que ha sido una medida exitosa en el sentido de que han sido muchos los padres que se han acogido al mismo desde su implantación, a diferencia de lo que ha ocurrido con la cesión de parte del permiso de maternidad. Así, fijándonos únicamente en los datos de 2018, las estadísticas reflejan que de enero a diciembre del pasado año se reconocieron 252.706 prestaciones por maternidad y 255.531 prestaciones por paternidad. Por el contrario, sólo un 1,87% de las prestaciones por maternidad se

---

<sup>15</sup> Debe reseñarse también que la Disp. adicional 6ª de la ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009, amplió la duración del permiso de paternidad a 20 días para determinados supuestos, en concreto, cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produjera en el seno de una familia numerosa, cuando la familia adquiriera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o cuando en la familia hubiera una persona con discapacidad. Esta duración se ampliaba en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo, o si uno de ellos era una persona con discapacidad.

percibieron por el padre (4.731 procesos)<sup>16</sup>, lo que demuestra que los padres son más proclives a disfrutar de aquellos permisos de los que son titulares y que no pueden transferirse. No obstante, la escasa duración del permiso ha determinado que no haya conseguido cumplir el objetivo de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de responsabilidades familiares<sup>17</sup>.

Ante esta situación en la anterior legislatura se presentaron diversas proposiciones de ley que propugnaban la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad. De entre ellas cabe destacar la Proposición de Ley relativa a la reforma del sistema de permisos y prestaciones para el cuidado y atención de menores por parte de sus progenitores/as, en casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, presentada por el Grupo Parlamentario Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea, que defendía la equiparación de los permisos a dieciséis semanas para cada progenitor con carácter intransferible, y la Proposición de Ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, presentada por el Grupo Parlamentario Socialista, en similares términos<sup>18</sup>. Sin embargo, esta equiparación ha venido a través de una norma de urgencia, como es el real decreto-ley, convalidada posteriormente por el Congreso de los Diputados<sup>19</sup>.

Si descendemos al análisis del llamado permiso por nacimiento para el progenitor distinto de la madre biológica, lo primero que debe destacarse es que, a diferencia del anterior permiso por paternidad, la duración del periodo de suspensión pasa a ser idéntica al de la madre biológica: dieciséis semanas, de las cuales seis serán obligatorias y deberán disfrutarse

---

<sup>16</sup> Datos extraídos de MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL, *Otras Prestaciones de la Seguridad Social*, en [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es), sección *Estadísticas, Presupuestos y Estudios*, voz *Estadísticas* (última consulta 9 junio 2019).

<sup>17</sup> M.C. LÓPEZ ANIORTE, *op. cit.*, 24.

<sup>18</sup> *BOCG*, 7 mayo 2018, y *BOCG*, 7 septiembre 2018. También debe hacerse referencia a la Proposición de Ley de Conciliación, Igualdad y Apoyo a las Familias, presentada por el Grupo Parlamentario Ciudadanos (*BOCG*, 22 junio 2018), que propugnaba el reconocimiento de diez semanas intransferibles a cada progenitor, más otras diez semanas a distribuir entre ambos. Además, si los dos progenitores disfrutaban de sus permisos de forma equitativa se proponía el reconocimiento de dos semanas adicionales de permiso a cada uno.

<sup>19</sup> Resolución de 3 de abril de 2019, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de Convalidación del real decreto-ley 6/2019, de 1º de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (*BOE*, 10 abril 2019). El RDL 6/2019 se basa sustancialmente en la Proposición de Ley del Grupo Parlamentario Socialista a la que se ha hecho referencia.

a continuación del parto, y diez semanas de disfrute voluntario que podrán disfrutarse de manera acumulada o fraccionada, por periodos semanales, hasta que el menor cumpla doce meses. Ahora bien, como ya se ha señalado, esta mayor duración se aplicará de manera progresiva, de tal manera que, desde la entrada en vigor de la ley, el permiso será de ocho semanas, de las cuales las dos primeras deberán disfrutarse de manera ininterrumpida inmediatamente después del parto; a partir del 1 de enero de 2020 tendrá una duración de doce semanas, de las cuales cuatro deberán disfrutarse de manera ininterrumpida a continuación del parto; y a partir del 1 de enero de 2021 cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión.

Una característica fundamental de este permiso es su carácter intransferible lo que determina que, si el progenitor en cuestión no ejercita su derecho, se pierde, sin posibilidad de transferirlo al otro progenitor. Ello debe valorarse de manera positiva habida cuenta que, en caso contrario, resultaría bastante probable que continuara siendo la madre quien disfrutara de un periodo de suspensión de mayor duración, de acuerdo con el estereotipo social que asume que es la mujer quien debe ocuparse principalmente del cuidado de los menores, otorgando al padre un papel secundario. En cambio, estableciendo su naturaleza intransferible se propicia el avance hacia un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares entre ambos progenitores<sup>20</sup>.

A diferencia del permiso de paternidad, que tenía un carácter dispositivo, el permiso que se reconoce al progenitor distinto de la madre biológica, al igual que el correspondiente a ésta, comprende un periodo obligatorio de seis semanas ininterrumpidas que deben disfrutarse necesariamente a continuación del parto y a jornada completa. Si bien, lógicamente, en este caso el fundamento no se encuentra en la protección de la salud, sino, como señala la propia norma, en «el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil»<sup>21</sup>.

Ahora bien, cabe plantear si la obligatoriedad de disfrutar de seis semanas necesariamente a continuación del parto puede considerarse excesivamente rígida y si hubiera sido más conveniente fijar un periodo más corto, lo cual además hubiera podido favorecer un eventual disfrute

---

<sup>20</sup> P. NIETO ROJAS, *La intransferibilidad de los permisos de paternidad como elemento básico para la corresponsabilidad*, en AA.VV., *Protección a la Familia y Seguridad Social. Hacia un nuevo modelo de Protección Sociolaboral*, Laborum, 2018, tomo I, 620.

<sup>21</sup> Según este precepto «los cónyuges están obligados a vivir juntos, guardarse fidelidad y socorrerse mutuamente. Deberán, además, compartir las responsabilidades domésticas y el cuidado y atención de ascendientes y descendientes y otras personas dependientes a su cargo».

no simultáneo de mayor duración y, en consecuencia, un periodo total de cuidado del recién nacido por sus progenitores más prolongado<sup>22</sup>. En este sentido, en mi opinión, dado que el periodo de tiempo necesario para la recuperación de la madre puede ser variable, hubiera sido más adecuado imponer el disfrute de cuatro semanas a continuación del parto y, en caso de que se prevea que su recuperación va a ser más prolongada, el otro progenitor siempre podría optar por el disfrute de forma acumulada de unas semanas más del periodo voluntario (preavisando con quince días de antelación a la empresa)<sup>23</sup>. No cabe olvidar, además, que el hecho de que se establezca el disfrute de esas seis semanas con carácter obligatorio no parece que vaya a incentivar en mayor medida el disfrute del permiso por los varones, ya que no se prevé ningún tipo de sanción en caso de que no lo hagan<sup>24</sup>, siendo lo verdaderamente relevante para ello su carácter intransferible y retribuido<sup>25</sup>.

Por otro lado, por lo que respecta a las diez semanas de disfrute voluntario, cabe señalar lo mismo que en relación con el permiso que corresponde a la madre biológica, pues podrán disfrutarse de manera acumulada o de forma fraccionada, por periodos semanales, hasta que el hijo o hija cumpla los doce meses. No se establece así ningún límite en cuanto al disfrute simultáneo o no del permiso por parte de ambos progenitores, lo cual presenta la ventaja de que permite un amplio margen de flexibilidad a la organización familiar, pero la desventaja de que la simultaneidad no favorece la corresponsabilidad ni el cuidado de menor<sup>26</sup>. Así, por ejemplo, si los progenitores optaran por disfrutar de las dieciséis semanas de manera continuada y simultánea, una vez transcurrido ese periodo (y sin perjuicio de la posibilidad de acumular en jornadas completas el permiso regulado en el art. 37.4 ET), ambos deberían

---

<sup>22</sup> M.A. BALLESTER PASTOR, *El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol*, cit., 29.

<sup>23</sup> En la Proposición de Ley presentada por Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea se establecía un periodo de disfrute obligatorio de seis semanas, de las cuales dos debían disfrutarse a continuación del parto.

<sup>24</sup> M.A. BALLESTER PASTOR, *El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol*, cit., 29-30.

<sup>25</sup> A favor de establecer un periodo obligatorio, en concreto, de cuatro semanas, para evitar el riesgo de que los beneficiarios no lo soliciten, C. GALA DURÁN, *El permiso de paternidad. Un balance tras casi diez años desde su implantación*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2017, n. 406, 93.

<sup>26</sup> Así lo entiende, respecto al anterior permiso de paternidad, M.C. LÓPEZ ANIORTE, *op. cit.*, 21.



reincorporarse a sus respectivos puestos de trabajo, por lo que el tiempo de cuidado del menor por sus progenitores sería el mismo que cuando dicho periodo de suspensión correspondía a la madre, al tiempo que puede propiciar que el padre asuma un rol secundario en su atención y cuidado. A mi juicio, hubiera sido más adecuado, o bien establecer la obligatoriedad de que una parte del periodo de disfrute voluntario no pueda simultanarse con el otro progenitor, o bien, en términos más dispositivos, incentivar el disfrute no simultáneo de esas diez semanas, concediendo una semana adicional de permiso a cada progenitor en tal caso.

Por lo demás, el permiso que corresponde al otro progenitor se rige por las mismas reglas que el de la madre biológica. Tan sólo considero pertinente destacar dos cuestiones. De un lado, que, en cuanto a la posibilidad de computar el periodo de suspensión a partir de la fecha del alta hospitalaria, en los supuestos de parto prematuro o cuando el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, no queda claro si el progenitor distinto de la madre biológica también viene obligado a excluir la seis semanas inmediatamente posteriores al parto. En este sentido, atendiendo al tenor literal del precepto («se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica»), podría entenderse que el otro progenitor podría reincorporarse al trabajo antes de que transcurran las seis semanas posteriores al parto y retomar posteriormente el disfrute del periodo de suspensión, pudiendo ejercitar, mientras tanto, el derecho al permiso contemplado en el art. 37.5 ET. Esta interpretación beneficiaría además el cuidado del menor durante un periodo de tiempo más prolongado una vez reciba el alta hospitalaria.

De otro lado, el disfrute a tiempo parcial del periodo voluntario de diez semanas se contempla en los mismos términos que para la madre biológica y, por lo tanto, se condiciona también al acuerdo con el empresario. Si bien, contrasta con la regulación anterior el hecho de que se haya eliminado la limitación de que la jornada debiera alcanzar al menos el 50% de la jornada completa, lo cual era difícilmente justificable<sup>27</sup>.

Finalmente, debe reseñarse que el RDL 6/2019 ha suprimido el permiso retribuido por nacimiento de hijo que se contemplaba en el art. 37.3.b) ET, cuya exigua duración, de dos o cuatro días cuando se precisara realizar un desplazamiento al efecto, y la diferenciación que habría supuesto respecto a la madre biológica, ha hecho que carezca de sentido su mantenimiento, quedando absorbido por el nuevo permiso.

---

<sup>27</sup> P. NIETO ROJAS, *op. cit.*, 616.

### 3. La suspensión por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento

En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de menores, se ha producido también, como no podía ser de otra ser de otra forma, la equiparación en la duración de los permisos que se reconocen a los adoptantes, guardadores o acogedores, que se ha fijado, igualmente, en dieciséis semanas (art. 48.5 ET). Su regulación presenta muchas similitudes respecto a la del permiso por nacimiento de hijo o hija, razón por la cual, únicamente resaltaré las cuestiones en las que pueden apreciarse diferencias, en aras de evitar reiteraciones innecesarias.

En primer lugar, llama la atención el régimen transitorio previsto para la ampliación gradual del permiso por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento en la Disp. transitoria 13ª ET. Así, la equiparación total a dieciséis semanas, con carácter intransferible, se producirá, como en los supuestos de nacimiento, a partir del 1 de enero de 2021. Hasta entonces se prevé que, desde la entrada en vigor del RDL 6/2019, cada adoptante, guardador o acogedor tendrá derecho a un periodo de suspensión de seis semanas que se disfrutarán a tiempo completo, de forma obligatoria e ininterrumpida, inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento. Junto a ello, los progenitores dispondrán de doce semanas de disfrute voluntario, que deberán disfrutar de manera ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial o decisión administrativa, y que podrán distribuirse entre ambos, con el límite de que cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas. Se añade que, si ambos progenitores trabajaran en la misma empresa, el empresario podrá limitar el disfrute simultáneo de las doce semanas, «por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito».

A partir del 1 de enero de 2020, las diferencias radican en que el periodo voluntario, a distribuir entre los progenitores, se incrementará a dieciséis semanas, con el mismo límite de que cada uno de ellos podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas.

Centrándonos ya en la regulación que resultará aplicable a partir de 2021, cabe destacar el establecimiento de un periodo de disfrute obligatorio e ininterrumpido de seis semanas a continuación de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento. En estos supuestos,

obviamente, la imposición de dicho periodo obligatorio inmediatamente después de la resolución judicial o decisión administrativa no obedece a motivos biológicos, de tal manera que no parece que esté justificada tal rigidez<sup>28</sup>, por lo que debería haberse previsto la posibilidad de que, al menos uno de los progenitores, pudiera optar por disfrutar del periodo obligatorio en un momento posterior y no necesariamente de manera simultánea con el otro.

Las diez semanas restantes, de disfrute voluntario, deberán disfrutarse dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial de adopción o a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, en los mismos términos que en los supuestos de nacimiento de hijo o hija, por lo que cabe hacer las mismas consideraciones respecto a la posibilidad de que todo el periodo se disfrute simultáneamente por los adoptantes, guardadores o acogedores. Ahora bien, una limitación al ejercicio simultáneo del derecho a suspender el contrato durante esas diez semanas voluntarias puede venir desde la propia empresa, en el supuesto de que ambos progenitores trabajen para el mismo empresario, siempre que se justifique en «razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito». Resulta criticable que sea la empresa quien pueda imponer el disfrute no simultáneo, en las circunstancias reseñadas, lo cual, de haberse establecido, debería haber estado fundamentado en aras del fomento de la corresponsabilidad, como se ha defendido con anterioridad. En cualquier caso, resultará imprescindible que esas «razones fundadas y objetivas» se interpreten de manera restrictiva, de tal modo que la limitación sólo sea posible en circunstancias excepcionales. En cambio, por lo que respecta al permiso por nacimiento de hijo o hija, no resulta claro si dicho límite se refiere a los supuestos de disfrute del derecho en régimen de jornada parcial o, en general, al periodo de suspensión voluntario<sup>29</sup>.

Por último, cabe señalar que se mantiene la opción de que, en los casos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los adoptantes al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión pueda iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. En cuanto a ello, la norma no precisa si esas cuatro semanas deberán detrarse del periodo obligatorio o del

---

<sup>28</sup> M.A. BALLESTER PASTOR, *El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol*, cit., 29.

<sup>29</sup> Nótese que el último párrafo del art. 48.4 ET se sitúa a continuación del relativo al disfrute de la suspensión del contrato a tiempo parcial y no hace referencia expresa a las diez semanas voluntarias, como sí ocurre en el último párrafo del art. 48.5 ET para los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

voluntario, si bien parece que la interpretación más plausible es que se incluya en éste último.

#### 4. Reflexiones finales

La valoración de la nueva regulación de los permisos por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento debe ser positiva por cuanto constituye un paso adelante para promover la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la asunción de responsabilidades familiares. A tales efectos, los elementos más destacables serían la equiparación en la duración de los permisos que corresponden a ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores, su carácter intransferible y su carácter retribuido a través de la correspondiente prestación de la Seguridad Social. Ello sitúa a España entre los países con permisos más prolongados a favor de los trabajadores varones<sup>30</sup>.

Con todo, como se ha expuesto en los apartados precedentes, ciertos aspectos son merecedores de crítica, fundamentalmente, el hecho de que no se imponga ni se incentive el disfrute no simultáneo del permiso por parte de ambos progenitores, la rigidez con la que se regula el periodo de disfrute obligatorio para el progenitor distinto de la madre biológica y los adoptantes, guardadores o acogedores, o el hecho de condicionar el ejercicio del derecho en régimen de jornada parcial al acuerdo con el empresario, en lugar de configurarlo como un derecho de la persona trabajadora.

Por otro lado, el cuidado del menor por parte de sus progenitores durante sus primeros meses de vida o durante los primeros meses tras la resolución judicial de adopción o la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, es otra finalidad que también debe ser tomada en consideración, por cuanto la nueva regulación posibilita, particularmente cuando el disfrute de los respectivos permisos no sea simultáneo, prolongar el periodo de tiempo que puede ser atendido por

---

<sup>30</sup> Por ejemplo, en Noruega los padres tienen derecho a un permiso individual de diez semanas y 26 o 36 semanas de permiso parental a repartir con la madre. *Vid.* M. SERRANO ARGÜESO, N. EREÑAGA DE JESÚS, *El permiso de paternidad en Noruega. ¿Un espejo en el que España ha de mirarse?*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2017, n. 45, 501. En Suecia, los padres tienen derecho a noventa días más 390 días a repartir. A este respecto, G.E. RODRÍGUEZ PASTOR, *El permiso y la prestación por paternidad en el contexto social actual y futuro*, en AA.VV., *Protección a la Familia y Seguridad Social. Hacia un nuevo modelo de Protección Sociolaboral*, cit., tomo II, 648.

sus padres, favoreciendo así, por ejemplo, el mantenimiento de la lactancia materna<sup>31</sup>.

No obstante, desde esta perspectiva, la normativa presenta también, a mi juicio, algunos aspectos susceptibles de mejora. De un lado, debería haberse mantenido el derecho del otro progenitor a disfrutar de todo o parte del periodo de suspensión correspondiente a la madre biológica en caso de fallecimiento de ésta<sup>32</sup>, lo cual, además, podría haberse extendido también a los supuestos de fallecimiento del progenitor distinto de la madre biológica (o de uno de los adoptantes, guardadores o acogedores).

De otro lado, la norma ha olvidado una vez más a las familias monoparentales, las cuales se enfrentan a especiales obstáculos a la hora de conciliar su vida personal, familiar y laboral. En este sentido, en los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, el progenitor único tendrá derecho, lógicamente, a un periodo de suspensión de dieciséis semanas de duración con carácter general, lo que determina que el menor estará un periodo de tiempo más reducido al cuidado de su progenitor que aquéllos que cuenten con ambos progenitores<sup>33</sup>. Por esta razón, se ha abogado por el establecimiento de alguna previsión específica para este tipo de familias, como la concesión de treinta y dos semanas por unidad familiar o, al menos, un periodo de suspensión superior a las dieciséis semanas<sup>34</sup>. Si bien, no puede desconocerse que la mayor parte de las familias monoparentales están encabezadas por una mujer<sup>35</sup>, de tal modo que la concesión de periodos de suspensión excesivamente prolongados podría perjudicar su carrera profesional. Ante ello, se ha defendido también el reconocimiento del derecho de la persona titular del hogar monoparental a designar a otra persona que se ocupe del menor y que pudiera disfrutar de un periodo de

---

<sup>31</sup> La OMS recomienda la lactancia materna exclusiva durante los seis primeros meses de vida del bebé y, posteriormente, hasta los dos años o más, combinada con otros alimentos. Por ello, resulta evidente que, si la madre debe reincorporarse a las dieciséis semanas, el mantenimiento de la lactancia materna se dificulta notablemente, sin que sea suficiente, en la mayoría de las ocasiones, el disfrute del permiso regulado en el art. 37.4 ET. Pero si el otro progenitor está disfrutando de su permiso por nacimiento una vez que la madre se ha reincorporado a su puesto de trabajo podría llevar al bebé a su centro de trabajo, facilitando la lactancia.

<sup>32</sup> Como se indicó en el apartado 2.1, ello se contempla en el art. 49.a) EBEP.

<sup>33</sup> Para C. GALA DURÁN, *op. cit.*, 67, la imposibilidad de acumular varios permisos en una única persona en el caso de las familias monoparentales favorece la corresponsabilidad pero perjudica el cuidado del menor.

<sup>34</sup> En este sentido, E.M. BLÁZQUEZ AGUDO, *op. cit.*, 172.

<sup>35</sup> Según datos del INE, en el año 2018, el 81,9% de los hogares monoparentales estaban integrados por una madre con hijos (*vid.* INE, [Encuesta Continua de Hogares \(ECH\). Año 2018](#), 2 abril 2019, última consulta 11 junio 2019).

suspensión de su contrato de trabajo<sup>36</sup>. Sin embargo, a mi juicio, de las soluciones apuntadas, la más apropiada sería la ampliación del permiso reconocido a favor del único progenitor, pero sin llegar a duplicar la duración prevista para cada progenitor. Habida cuenta que, con la nueva regulación, seis semanas deben disfrutarse obligatoriamente a continuación del parto o de la resolución judicial de adopción o decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento y, por ende, simultáneamente por ambos progenitores, se propone una ampliación de diez semanas del periodo de suspensión y que el progenitor titular de la familia monoparental tuviera derecho a suspender su contrato de trabajo durante veintiséis semanas<sup>37</sup>.

En definitiva, la nueva regulación introducida por el RDL 6/2019 puede contribuir de manera relevante al logro de la corresponsabilidad, si bien no parece que vaya a ser suficiente para la consecución de dicho objetivo, pues ello requeriría reformas más profundas en esta dirección. En efecto, el sesgo de género en medidas tales como reducciones de jornada o excedencias por cuidado de hijos y familiares, pese a su titularidad indistinta, es previsible que siga existiendo, aun cuando se haya incrementado la duración del permiso del otro progenitor, de tal manera que continuarán siendo las mujeres quienes los ejerciten en la inmensa mayoría de los casos, con las consiguientes repercusiones negativas de índole económica y profesional<sup>38</sup>.

Para paliar esta situación se requeriría una reforma de conjunto de los derechos vinculados a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral que apostara de manera decidida por el establecimiento de sistemas flexibles de organización del tiempo de trabajo con fines de conciliación, esto es, promover el derecho a la presencia<sup>39</sup> a través de mecanismos de

---

<sup>36</sup> O. REQUENA MONTES, *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 AA.VV., *Protección a la Familia y Seguridad Social. Hacia un nuevo modelo de Protección Sociolaboral*, cit., tomo I, 670. Por su parte, G.E. RODRÍGUEZ PASTOR, *op. cit.*, 655, defiende el reconocimiento de un periodo de suspensión de treinta y dos semanas que el único progenitor pudiera utilizar en su totalidad o cederlo en parte a un familiar u otra persona que comparta el cuidado del menor.

<sup>37</sup> En la Proposición de Ley presentada por el Grupo parlamentario Ciudadanos se preveía el reconocimiento de treinta semanas de permiso al único progenitor en las familias monoparentales.

<sup>38</sup> P. NIETO ROJAS, *op. cit.*, 623. De hecho, como señalan M. SERRANO ARGÜESO, N. EREÑAGA DE JESÚS, *op. cit.*, 507, en Noruega, pese a ser un país pionero en igualdad de género y en corresponsabilidad, las mujeres están sobrerrepresentadas en el trabajo a tiempo parcial, mientras que para los hombres esta figura es casi inexistente.

<sup>39</sup> M.A. BALLESTER PASTOR, *Retos y perspectivas de la discriminación laboral por razón de género*, Tirant Lo Blanch, 2017, 170.

flexibilidad horaria o de adaptación de la jornada de trabajo a las necesidades de conciliación de las personas trabajadoras, con la finalidad de evitar que las mujeres tuvieran que optar por el trabajo a tiempo parcial o incluso por abandonar, temporal o definitivamente, el mercado de trabajo para atender a sus responsabilidades familiares<sup>40</sup>. Además, ello debería ir acompañado de una red pública de calidad para atender al cuidado de los menores y de las personas dependientes.

Y, obviamente, sería imprescindible un cambio de mentalidad en nuestra sociedad que rompa definitivamente los estereotipos sexistas que atribuyen el rol de cuidadora principal a la mujer y que propicie un reparto igualitario de las responsabilidades familiares.

## 5. Bibliografía

- BALLESTER PASTOR M.A., *El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol*, en *Femeris*, 2019, vol. 4, n. 2, 14-38
- BALLESTER PASTOR M.A., *La conciliación de responsabilidades: estado de la cuestión a la luz de la propuesta de Directiva de la Comisión Europea de 26 de abril de 2017*, en *Lan Harremanak*, 2017, n. 38, 67-92
- BALLESTER PASTOR M.A., *Retos y perspectivas de la discriminación laboral por razón de género*, Tirant Lo Blanch, 2017
- BLÁZQUEZ AGUDO E.M., *Trabajo de las mujeres y protección social*, en AA.VV., *El futuro del trabajo: cien años de la OIT. XXIX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019, 159-194
- CABEZA PEREIRO J., *Notas sobre la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*, en *Documentación Laboral*, 2000, n. 61, 13-38
- GALA DURÁN C., *El permiso de paternidad. Un balance tras casi diez años desde su implantación*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2017, n. 406, 57-94
- INE, *Encuesta Continua de Hogares (ECH). Año 2018*, nota de prensa 2 abril 2019 (última consulta 11 junio 2019)

---

<sup>40</sup> El único precepto que se refiere a estas cuestiones es el art. 34.8 ET, que también ha sido objeto de modificación por el RDL 6/2019, introduciendo algunas mejoras, pero continúa planteando múltiples interrogantes. Sobre esta cuestión *vid.* M.A. BALLESTER PASTOR, *El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol*, cit., 34-36.

- LÓPEZ ANIORTE M.C., *Hacia una regulación no discriminatoria de la protección por nacimiento de hijo o hija*, en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2018, n. 214 (versión electrónica)
- MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL, *Otras Prestaciones de la Seguridad Social*, en [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es), sección *Estadísticas, Presupuestos y Estudios*, voz *Estadísticas* (última consulta 9 junio 2019)
- NIETO ROJAS P., *La intransferibilidad de los permisos de paternidad como elemento básico para la corresponsabilidad*, en AA.VV., *Protección a la Familia y Seguridad Social. Hacia un nuevo modelo de Protección Sociolaboral*, Laborum, 2018, tomo I, 613-625
- REQUENA MONTES O., *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 AA.VV., *Protección a la Familia y Seguridad Social. Hacia un nuevo modelo de Protección Sociolaboral*, Laborum, 2018, tomo I, 655-670
- RODRÍGUEZ PASTOR G.E., *El permiso y la prestación por paternidad en el contexto social actual y futuro*, en AA.VV., *Protección a la Familia y Seguridad Social. Hacia un nuevo modelo de Protección Sociolaboral*, Laborum, 2018, tomo II, 645-656
- SERRANO ARGÜESO M., EREÑAGA DE JESÚS N., *El permiso de paternidad en Noruega. ¿Un espejo en el que España ha de mirarse?*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2017, n. 45, 492-521



# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternacional.it](mailto:redaccion@adaptinternacional.it)



**ADAPT**Internacional.it

*Construyendo juntos el futuro del trabajo*