



Facultat de Ciències Jurídiques
i Econòmiques · FCJE

El permiso de paternidad

Alumno: Eliseo Vinuesa Betoret

Tutor: Santiago García Campá

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

4.º CURSO 2017/2018

2ª Convocatoria

Índice:

Abreviaturas	4
1- INTRODUCCIÓN	5
2- CUESTIONES MÁS RELEVANTES EN LA EVOLUCIÓN HISTÓRICA.....	7
2.1- Derecho de la Unión Europea	7
2.2- Derecho interno español	12
3-REGULACIÓN LEGAL.....	21
3.1- Constitución española.....	21
3.2- Estatuto de los Trabajadores.....	26
3.3- Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva	28
4- PERMISO DE PATERNIDAD	31
4.1- La Suspensión Contractual.....	31
4.2- Titularidad	34
4.3- Duración.....	36
4.4- Supuestos Especiales	37
4.5- Efectos contractuales.....	37
5- GESTIÓN DEL SUBSIDIO POR PATERNIDAD.....	38
5.1- Situación Protegida	38
5.2- Acceso al Subsidio	39
5.3- Prestación Económica por Paternidad.....	41
5.4- Nacimiento del Derecho al Subsidio.....	42
5.4.1- Solicitud, Gestión y Pago de la Prestación	42
5.4.2- Notificación de la Resolución	43
5.4.3- Extinción del Derecho al Subsidio	43
6- DISFRUTE PATERNO DE LA LICENCIA DE MATERNIDAD.....	44
6.1- Derecho derivado y Derecho único	44
7.2- Supuestos de Titularidad.....	44
7.2.1- La titularidad paterna por fallecimiento de la madre.....	44
7.2.2- El disfrute paterno por la cesión de la madre	45
7.7.3- La titularidad paterna por ausencia del derecho materno	47
7.7.4- La titularidad indistinta por adopción o acogimiento.....	48
8- CONCLUSIONES	48
9- BIBLIOGRAFÍA	50

Abreviaturas

Art.	Artículo
CE	Constitución española
E.T.	Estatuto de los trabajadores
DF	Derechos fundamentales
OIT	Organización internacional del trabajo
PGE	Presupuestos generales del estado
PPIINA	Plataforma por permisos iguales e intransferible de nacimiento y adopción
LOIEMH	Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres
SS	Seguridad social
LGSS	Legislación general de la seguridad social
PF	Persona física
INSS	Instituto nacional de la seguridad social
RD	Real Decreto legislativo
L	Ley
TC	Tribunal constitucional
TSJ	Tribunal superior de justicia

1- INTRODUCCIÓN

El Permiso de paternidad ha sido utilizado como objeto de estudio en este trabajo final de grado (TFG). Por tratarse de una rama del derecho laboral que influye directamente en las relaciones familiares, despierta mi interés hacia las políticas de conciliación actuales que en el último periodo de tiempo han sufrido grandes cambios tras las últimas modificaciones de la normativa.

El tratar un tema social donde la igualdad, corresponsabilidad y conciliación, tienen un notable margen de evolución, me parece muy interesante, pues si conseguimos arrojar luz ante una problemática de estereotipos basados en el género de las personas, mediante la observación de limitaciones en las normas vigentes, seremos capaces de apreciar las propuestas de mejora en esta materia, para así, en un futuro como posibles beneficiarios entender su funcionamiento.

El objetivo perseguido con este TFG es, por una parte, conocer y entender de forma clara el Permiso de Paternidad y su prestación de Seguridad Social, para ser capaces de aplicarlos correctamente en cada una de las situaciones previstas en su regulación legal.

De forma conjunta, por otra parte, investigar en los orígenes del ordenamiento jurídico nacional y europeo, obteniendo una imagen del conjunto de normas que regulan la suspensión del contrato de trabajo y su correspondiente subsidio, permitiendo apreciar la influencia de las políticas de conciliación para analizar objetivamente sus discrepancias, ya resueltas y aún por resolver, respecto a la utilidad y el correcto uso que los beneficiarios realizan, a lo largo de su evolución.

Todo ello, con la finalidad de realizar un estudio de la normativa vigente del permiso de paternidad, reconociendo los esfuerzos del legislador en aplicar medidas eficaces que tienen como meta la equiparación de ambos sexos en los ámbitos de la vida tanto laboral como familiar y personal, pretendiendo legislar a favor de la igualdad de oportunidades.

Lograremos apreciar las diferentes propuestas y modificaciones en la regulación del Permiso de paternidad que van a ser incorporadas a nuestro ordenamiento en 2018, y gracias al análisis de estos factores, lograremos generar nuestra propia opinión sobre la regulación legal del Permiso y del camino que aún le queda por recorrer hasta equiparse, en términos de conciliación, a los países de la UE más avanzados en esta materia.

El apartado segundo del trabajo muestra la evolución histórica del Permiso de paternidad, partiendo del derecho emanado por la UE observando las diferentes situaciones que propiciaron los cambios más significativos en nuestra materia. A nivel nacional, veremos como paulatinamente los derechos de conciliación se fueron introduciendo en España además de las propuestas actuales de mejora más discutidas por los órganos legislativos.

En el apartado tercero se analizan las fuentes del ordenamiento en la materia, desde la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, hasta la LOIEMH pasando por el Estatuto de los Trabajadores. Mediante este estudio podremos apreciar la labor del legislador por modernizar y adaptar el ordenamiento a las nuevas realidades sociales encabezadas por la equiparación de ambos sexos en el mercado laboral.

En el apartado cuarto, entramos en la materia del Permiso de paternidad para explicar sus características vigentes, la suspensión contractual derivada de la misma, a quién se le puede otorgar la titularidad del permiso de paternidad en cada una de sus modalidades biológica, adoptiva y acogimiento, la duración del permiso de paternidad, así como los supuestos conflictivos y de forma conjunta realizar apuntes sobre sus contradicciones.

En el apartado quinto, se estudia la gestión del subsidio por paternidad y los requisitos necesarios para el reconocimiento y acceso al derecho, sin olvidarnos de los procedimientos de solicitud de la prestación y las características de los distintos regímenes de la Seguridad Social.

Finalizando el contenido, encontramos el apartado sexto, donde se explican todas las posibilidades que la ley otorga al progenitor para asumir la licencia de maternidad en los diferentes supuestos contemplados, ya sea por fallecimiento de la madre, cesión de la madre, ausencia del derecho materno y adopción o acogimiento.

Tras los diferentes apartados anteriormente citados se hayan las conclusiones, en las cuales se agrupan los problemas y resultados más relevantes que surgen tras el análisis de la regulación legal del Permiso de paternidad y su correspondiente subsidio.

2- CUESTIONES MÁS RELEVANTES EN LA EVOLUCIÓN HISTÓRICA

2.1- Derecho de la Unión Europea

Analizando la evolución histórica de los permisos parentales en Europa, tenemos que ponernos en situación analizando cómo el modelo tradicional clásico y paternalista, basado en los estereotipos sociales en función del sexo, determinó la evolución de la regulación legal en todos los países de la U.E. hasta llegar a la actualidad, donde a lo largo de los años la implementación de políticas de igualdad efectiva de mujeres y hombres, como el concepto de la conciliación familiar y laboral llegando a la transversalidad del género, permitió a los países miembros de la UE avanzar gradualmente para lograr romper con las condiciones de género implementados, como veremos a continuación.

Remontándonos a los orígenes del permiso de paternidad en 1967, Hungría introdujo exclusivamente para las madres un permiso de duración prolongada que se sumaba al permiso de maternidad, este aumento en el periodo de extinción del contrato por el cuidado de un recién nacido refleja como en los inicios de la regulación legal este derecho se atribuía solamente a la mujer, sin atender a los principios de igualdad, “pues aunque la pertenencia a un grupo familiar implica responsabilidades para el hombre y para la mujer, tradicionalmente quien viene asumiendo en mayor medida estas obligaciones es la mujer, lo que la sitúa, a priori, en una clara posición de desventaja a la hora de alcanzar su participación en condiciones de igualdad” (Martínez Martínez, 2009: 27).

A medida que las sociedades avanzan y las mujeres se incorporan de forma generalizada en la vida laboral, aparecen los primeros mecanismos de conciliación entre el empleo y la familia, como ocurre en Suecia en 1974, donde aparece la primera licencia parental para el cuidado de los hijos con una duración de tres meses para cada progenitor. Un permiso de 10 días retribuido, disfrutable dentro de los 3 meses posteriores al nacimiento cuya titularidad era neutral, por lo que podía ser transferida (Flaquer y Escobedo, 2014: 77).

Los Países Nórdicos, con mayor integración de la mujer en el mercado laboral, como Noruega y Dinamarca, siguieron los pasos de Suecia en la década de 1990 (Flaquer y Escobedo, 2014: 78).

En dichos países la titularidad neutral de los primeros permisos parentales trajo consigo un desequilibrio en el uso práctico y equitativo por parte de hombres y mujeres, pues la problemática residía en la transferibilidad del derecho. Los padres transfieren a las madres su derecho, de manera que los varones seguían sin participar en el cuidado de los hijos, sin llegar a una asunción equilibrada de las responsabilidades domésticas como se pretendía.

La solución adoptada por Noruega en 1993 marcó la tendencia para el resto de los países, pues introdujo un periodo de licencia parental de 4 semanas de forma individualizada para el padre. Es decir, el Permiso por Paternidad pasaba en este momento de ser un derecho transferible, a ser un derecho individual del titular de la Paternidad. Suecia, ante el éxito de la medida, introdujo este mecanismo en su legislación un año más tarde en 1994.

La *Directiva 93/34/CE, de 3 de junio de 1996*¹, refleja el éxito de las medidas tomadas por los países nórdicos, integrándolas en el Acuerdo Marco sobre el Permiso Parental, aplicando la licencia por o permiso parental como un derecho individual y no transferible entre padres y madres para el resto de los Estados miembros. En un periodo mínimo de 3 meses hasta una edad determinada que puede ser hasta los ocho años.

En la posterior Resolución del Consejo y de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales, reunidos en el seno del Consejo, de 29 de junio de 2000 (DOCE 31/7/2000)², relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar, se incentiva a los Estados miembros a modificar los ordenamientos jurídicos para que reconozcan a los hombres trabajadores un derecho individual e intransferible al permiso por paternidad.

A partir de la década de 2000 bajo la tutela de las instituciones comunitarias, nace el principio de corresponsabilidad, produciendo una fase expansiva en los derechos de conciliación entre la vida laboral y familiar. “La corresponsabilidad es uno de los principales objetivos a alcanzar, es decir, se ha de conseguir no sólo que las medidas de conciliación vayan dirigidas tanto a mujeres como a hombres, sino también que

¹ 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.

² (DOCE 31/7/2000), (4) “La participación equilibrada de mujeres y hombres tanto en el mercado de trabajo como en la vida familiar, que supone una ventaja tanto para los hombres como para las mujeres, constituye un elemento indispensable para el desarrollo de la sociedad, y la maternidad, la paternidad y los derechos de los niños son valores sociales eminentes que la sociedad, los Estados miembros y la Comunidad Europea deben proteger”.

éstas sean solicitadas y empleadas en igual medida por ambos” (Juaristi Besalduch, 2012: 4).

Por ello la *Directiva 2006/54/CE*³, del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, marca la tendencia a seguir para el resto de ordenamientos de los países miembros. En sus artículos 14, 15 y 16 reafirma el papel de la no discriminación en el mercado laboral, defiende la reintegración de la mujer en la vida laboral tras la maternidad y protege al trabajador frente al despido por el uso en su derecho del permiso de paternidad y adopción, con garantías de una justa reincorporación sin existir degradación alguna por ello.

Sin embargo, las reformas legislativas que se han ido sucediendo a lo largo de los últimos diez años en ocasiones presentan una contradicción con el espíritu de la normativa europea, ya que, si bien el permiso parental existe en todos los países de la UE, no se dan de manera conjunta su carácter de derecho individual e intransferible (Castro, María Pazos, 2007: 9).

En este tema incide el *Informe de la Comisión sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres de 20 de julio de 2007 sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea 2007/2065(INI)*⁴, al incluir una serie de consideraciones que los Estados miembros deberían tener en cuenta a la hora de legislar, como garantizar un mejor acceso a la prestación tanto a hombres como a mujeres siendo un derecho individual, no transferible pero si fraccionable, dando flexibilidad en su disfrute además de ser remunerados, sin exceder su duración para que no represente un obstáculo en la reincorporación en el puesto de trabajo. Además fomentar su uso desde las administraciones así como acompañar mediante las oportunas medidas el periodo de adaptación para la vuelta al empleo.

Derogando la anterior directiva 96/34/CE se aprueba, la *Directiva del Consejo de 8 de marzo de 2010, 2010/18/UE*⁵, ampliando el periodo mínimo de 3 a 4 meses, de los

³ Directiva 2006/54/ce del parlamento europeo y del consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

⁴ Apartado 13, 14, 15 (2007/2065(INI)) Informe de la Comisión sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres de 20 de julio de 2007 sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea,

cuales uno deberá ser intransferible como se cita en la Cláusula 2.2. De este modo se pretende fomentar la corresponsabilidad, mediante un uso compartido e igualitario del permiso, con la oportunidad de flexibilizar su disfrute para ambos progenitores.

Pero durante el periodo de vigencia de la Directiva 2010/18/UE, como ocurría ya anteriormente, tampoco se ha logrado una mayor implicación de los padres en las responsabilidades familiares. Los datos ponen de manifiesto que la mayoría de los padres no aprovechan su derecho al permiso parental y transfieren una proporción considerable de este a las madres. Esto ha dado lugar a notables diferencias entre las tasas medias de disfrute del permiso parental entre madres y padres, tasas que, en el caso de estos últimos, siguen siendo muy bajas en numerosos Estados miembros, esta afirmación que se repite reiteradamente responde a una visión de la sociedad en la que no se concibe una dedicación de los hombres al trabajo doméstico ni a la dedicación a los cuidados personales (Romero Balsas 2014: 26).

Expertos y autoridades europeas coinciden en afirmar que la primera de las características propias de los permisos parentales para que su uso fuera igualitario y no incrementará la división sexual del trabajo, es la de la transferibilidad (Castro, María Pazos, 2007: 33).

Por ello y atajando el problema desde su núcleo la *Propuesta de Nueva directiva 2017/0085⁶ (COD)* en su artículo 5 cita. “Esta disposición pretende combatir las deficiencias identificadas: i) estableciendo un período mínimo de permiso parental de al menos cuatro meses que los progenitores no puedan transferirse mutuamente; ii) introduciendo más flexibilidad por lo que respecta a la forma que puede adoptar el permiso parental (tiempo completo o tiempo parcial, u otras formas flexibles), dado que la flexibilidad hace que sea más probable que los progenitores, en particular los padres, se acojan a su derecho a disfrutar de este permiso. En otra disposición de esta Directiva se aborda la cuestión de la remuneración durante el permiso, ya que de ello depende en gran medida que los padres se acojan a él”.

Con la aplicación de la nueva propuesta de *Directiva 2017/0085 COD* por parte de todos los Países miembros se espera lograr el objetivo que desde años se persigue,

⁵ 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.

⁶ 2017/0085(COD). 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.

los Permisos de Paternidad, equiparando el uso de la prestación en ambos sexos, permitiendo que la carga familiar se reparta realmente con igualdad entre los dos progenitores, “introduciendo un derecho individual a un permiso de paternidad intransferible de al menos diez días laborables, remunerado como mínimo al nivel de la baja por enfermedad y acompañado de un análisis de costes y beneficios a nivel nacional, supone un paso en la dirección adecuada” (Ballester Pastor, 2017: 76).

La mejora en la flexibilidad durante el periodo de disfrute del Permiso ayudará a los futuros titulares del derecho a distribuir su jornada laboral mediante la colaboración conjunta con el centro de trabajo, como así lo confirma el art. 5.6 (2017/0085 COD)⁷ “debe garantizarse el derecho al permiso parental a tiempo parcial, en bloques separados por periodos de trabajo o con arreglo a otras formas flexibles”.

En el art. 8 (2017/0085 COD) se cita la “remuneración, o prestación económica adecuada, equivalente al menos a la que recibiría en caso de baja por enfermedad”, la garantía de una remuneración salarial justa durante la suspensión del contrato se cita por primera vez en una propuesta de Directiva. De superar el periodo de negociación para la aprobación de la Directiva sería un notable avance; posteriormente deberíamos analizar si finalmente su integración se plasma en el ordenamiento jurídico español, pues debido a su naturaleza monetaria sería un artículo ampliamente debatido.

La protección contra el despido discriminatorio, se configura en el art. 9 (2017/0085 COD)⁸ “protección contra el despido y carga de la prueba”. Sin embargo, la protección dispensada en el artículo 12 de la propuesta de Directiva no llega a igualarse a los niveles de protección más elevados que presenta el despido de la mujer embarazada o en el permiso de maternidad, los cuales deberían ser equiparables si aplicamos los principios de igualdad.

El permiso de paternidad, artículo 4 (2017/0085 COD)⁹. La duración mínima establecida en la propuesta de Directiva de 2017 de 10 días laborables (España 4

⁷Artículo 5.6, Permiso parental. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores también tengan derecho a solicitar el permiso parental a tiempo parcial, en bloques separados por periodos de trabajo o con arreglo a otras formas flexibles

⁸ Artículo 9.3, Fórmulas de trabajo flexible. Cuando la duración de las fórmulas de trabajo flexible a las que se hace referencia en el apartado 1 esté limitada, el trabajador tendrá derecho a volver a su modelo de trabajo original al término del período acordado.

⁹ Artículo 4.1 Permiso de paternidad. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los padres tengan derecho a disfrutar de un permiso de paternidad de al menos diez días laborables con ocasión del nacimiento de un hijo.

semanas) es claramente insuficiente pues legisla sobre períodos mínimos, son necesarios tiempos de permiso de paternidad más largos para asegurar la aproximación a los periodos de ausencia maternos pues los padres podrán tomarse el periodo de cuatro meses hasta que el hijo o hija tengan 12 años no de forma ininterrumpida durante los primeros meses.

Por todo ello, la propuesta de nueva Directiva (2017/0085 COD), es solamente una legislación de mínimos que intenta ser efectiva para todos los países integrantes de UE, y aunque represente notables mejoras hasta la fecha, no van ligadas a las propuestas ya introducidas en países donde el concepto de la conciliación y la igualdad, generan una conciencia social tácita en todo su ordenamiento jurídico.

2.2- Derecho interno español

En el ordenamiento jurídico español la protección de los riesgos derivados del nacimiento de hijos se remonta a 1900 con el desarrollo de la *Ley 13/1900*¹⁰, incorporando una reducción de la jornada laboral destinada exclusivamente para madres en periodo de lactancia, prohibiendo su reincorporación al puesto de trabajo en 3 semanas posparto (Iglesias de Ussel y Meil, 2001: 17).

Al observar con detenimiento la Ley 13/1900 apreciamos tras leer su contenido el marcado corte paternalista del poder legislativo en aquellos años. En los orígenes, la normativa solo consideraba a la mujer en el papel de principal cuidadora de los hijos y el entorno familiar, mientras que el hombre atendía solamente a las funciones del sustento económico familiar, siendo este un ejemplo claro de modelo tradicional basado en los estereotipos sociales en función del sexo, donde el principio de igualdad ni siquiera se plantea por parte de legislador (Martínez García, 2016: 30).

Deberán transcurrir la friolera de ochenta años, para empezar a plantear las primeras novedades significativas, partiendo del primer permiso reservado a los progenitores varones, el permiso por nacimiento¹¹ introducido en 1980 en el Estatuto de los

¹⁰ Ley Protección de la mujer y el niño en el trabajo. Art. 9. No se permitirá el trabajo a las mujeres durante un plazo de cuatro a seis semanas posteriores al alumbramiento.

¹¹ Artículo 37. Ley 8/1980 del ET

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días

Trabajadores¹² (ET) con una duración de 2 días sufragados por el empleador (Romero Balsas, 2006: 16).

Las reducciones y excedencias para el cuidado de hijos menores de 6 años también empiezan a introducirse en el ET con la *Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores*. La creación de estas nuevas herramientas de regulación entre la vida familiar y el entorno laboral coincide con el progresivo ingreso de la mujer en el mercado laboral en la década de los ochenta.

Detrás de este nuevo modelo pro-tradicional encontramos un nivel medio de apoyo del Estado, a la vez que se mantiene la creencia en el rol de la familia, comunidad y caridad como ejes de la estructuración en la sociedad. Existen así ayudas a las madres empleadas, pero la persistencia de algunos obstáculos a la incorporación de la mujer que ha sido madre al trabajo refleja la preferencia aún de un modelo tradicional de diferenciación de roles por género. Esta preferencia se refleja en la baja provisión de infraestructuras para el cuidado de los niños, dando lugar a una situación de complicada conciliación entre vida laboral y familiar para las madres empleadas (Romero Balsas, 2006: 19).

La Ley 8/1980 ET¹³ aplica una reducción de hasta un tercio de la jornada laboral, donde la titularidad del derecho es neutral pues se considera un derecho familiar. Esta Ley integra por primera vez el papel del padre en la vida laboral y familiar, al considerarlo en determinados supuestos beneficiario del derecho derivado de la madre para formar parte en la transmisión del permiso de lactancia, es decir, el permiso de lactancia consideraba a la madre como titular del derecho, pudiendo ser traspasado al padre si esta así lo desea, otorgando al padre un derecho cedido (Lousada Arochena, 2008: 12).

La siguiente modificación más sustancial aparece en 1989 atendiendo a las propuestas de la OIT, con la aprobación de la *Ley 3/1989, de 3 de marzo*¹⁴, se consigue ampliar el número de supuestos beneficiarios, añadiendo de forma novedosa

¹² El Estatuto de los trabajadores fue aprobado y publicado en el Boletín Oficial del Estado el 14 de marzo de 1980.

¹³ Artículo 37. Ley 8/1980 del ET

Para añadir que "este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen".

¹⁴ Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo.

las adopciones, “además se garantiza a los trabajadores la protección durante un año del puesto de trabajo y se consigue aumentar el periodo de duración a dieciséis semanas para el permiso por maternidad” (Ley 3/1989, de 3 de marzo)¹⁵. Su aprobación 9 años después del nacimiento del ET refleja el letargo jurídico sufrido en términos de corresponsabilidad en la normativa. La Ley 3/1989 introduce por primera vez al padre como sujeto al cuidado y atención de sus hijos, al hacer uso del derecho derivado de la madre en determinados supuestos del permiso de maternidad. Será la madre quien pueda ceder al padre este disfrute al ser un derecho accesorio. No se trata de una evolución relevante, pues la medida se sustenta en un derecho accesorio y no individual, como cabría esperar si atendemos a principios de igualdad.

Si en 1989 las mejoras en la ordenación jurídica llegaron por la influencia producida en las políticas nacionales de materia social a través de instituciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo, en la década de los noventa y, particularmente, en el año 1999, la U.E. marcó el inicio de las políticas de conciliación laboral y familiar. El acatamiento de las directivas de la comisión, la estrategia Europea de Empleo y los Planes de Igualdad, introdujeron el siguiente nivel de mejoras en materia social y concretamente en los permisos parentales como explicaremos a continuación.

Gracias a trasposición de Directivas y la aplicación de Recomendaciones emanadas desde la U.E (explicadas en el apartado 3.1 del TFG), el ordenamiento español sufrió una actualización de conceptos plasmados en la propia norma jurídica:

La Ley introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Trata además de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a

¹⁵ Artículo 48 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.»

Artículo 1 de la ley 3/1989. Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad.

Apartado 4 del artículo 48 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, queda redactado de la siguiente forma: 4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas.

puestos de especial responsabilidad de las mujeres. Al mismo tiempo se facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia. (Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras)¹⁶.

Se reconoce por primera vez de forma legal los derechos individuales e intransferibles de los trabajadores con independencia del sexo, ya sean mujeres u hombres, pasando a ser un derecho individual inherente al sexo de la persona.

La equiparación del ordenamiento jurídico nacional en materia social, al intenso ímpetu unificador emanado desde la EU, consigue elevar cualitativamente la eficiencia de las políticas de conciliación laboral en España, entrando en una nueva dimensión donde la igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral y familiar se empieza a fomentar desde las instituciones, ya no solo desde la titularidad de nuevos derechos como el Permiso de paternidad que representa un avance significativo, sino además, analizando y centrando la atención en las posibles consecuencias tácitas en su aplicación real, pues de ella emana el principio de igualdad que pretende infundir la normativa (se pretende concienciar a la vez que legislar).

Plasmandolo en la *Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras* donde cita “La necesidad de conciliación del trabajo y la familia ha sido ya planteada a nivel internacional y comunitario como una condición vinculada de forma inequívoca a la “nueva realidad social”. Ello plantea una “compleja y difícil problemática” que debe abordarse, no sólo con importantes reformas legislativas, como la presente, sino con la necesidad de promover adicionalmente servicios de atención a las personas, en un marco más amplio de política de familia.

La propia ley cita en su exposición de motivos la existencia de una nueva realidad social, haciendo referencia a la incorporación de la mujer al mercado laboral. Para el legislador esto era en palabras literales “una compleja y difícil problemática que debe abordarse” nada más lejos, el necesario cambio a mejor en los valores de la sociedad pro-tradicional era el único impedimento hacia una igualdad efectiva entre los sexos.

¹⁶ Por su parte, en el ámbito comunitario, la maternidad y la paternidad, en su más amplio sentido, se han recogido en las Directivas del Consejo 92/85/CEE, de 19 de octubre, y 96/34/CE, del Consejo, de 3 de junio. La segunda, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental, celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES, prevé el permiso parental y la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor como medio importante para conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

Así la Ley 39/1999 reconoció los derechos individuales e intransferibles de hombres y mujeres en el entorno laboral, desarrolló el permiso de lactancia, la reducción de jornada laboral, la excedencia para el cuidado de hijos, entre otras medidas de conciliación y de protección como la prohibición del despido por el disfrute de los permisos.

A partir del año 2007, la *Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LO3/2007)*, persigue el propósito de efectuar un cambio en el criterio de actuación general por parte de los poderes públicos. El problema principal por resolver ahora no es ya garantizar la efectividad del derecho a la prestación, es fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares con independencia del sexo, minorando estereotipos sociales y aplicando corresponsabilidad e igualdad en su contenido efectivo¹⁷.

El cambio en la tendencia es apreciable, concretamente en el Artículo 44, apartado 1 y apartado 3 de la Ley O3/2007¹⁸, pues el nacimiento en el ordenamiento jurídico español del Permiso y Prestación por paternidad tiene como objetivo la igualdad efectiva y el equilibrio en el reparto de las tareas familiares (conciliación familiar y laboral). Medida de fomento público con la misión de llegar a la transversalidad del género y la corresponsabilidad en el conjunto de la sociedad.

En el Permiso por paternidad, el padre tendrá la titularidad directa e intransferible del derecho que le concede la prestación para encargarse del cuidado de su hijo, de igual manera que la madre, durante 13 días (a cargo de la SS) más 2 días adicionales (a cargo del empleador) por el permiso por nacimiento y 4 días si fuera necesario desplazamiento. Pudiendo ser utilizado tanto por trabajadores por cuenta ajena como los trabajadores por cuenta propia (Lousada Arochena, 2008: 23).

¹⁷ Artículo 4 Ley Orgánica 3/2007. Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas.

-La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

¹⁸ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículo 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

El Permiso de paternidad se introduce en el ordenamiento a través de la modificación del (Art. 45.1, d. del ET)¹⁹, siendo una más de las causas por la cuales se suspende el contrato de trabajo. Teniendo su propia regulación, en el (Art. 48.7 ET) “En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d), el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso regulados en los apartados 4 y 5.”

Y para el permiso de maternidad (Art. 48.4 ET) “En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto”.

Respecto el periodo de duración, como indica la *Ley 9/2009, de 6 de octubre*, el Permiso de paternidad tenía previsto incrementarse de dos a cuatro semanas a partir del año 2011, sin embargo, esta ampliación ha sido pospuesta año tras año por distintas prórrogas. La entrada en vigor del permiso de paternidad de cuatro semanas ha sido pospuesta por la *Ley 39/2010, de 22 de diciembre, hasta el 1 de enero de 2012*; por el *Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre hasta el 1 de enero 2013*; y por la *Ley 17/2012, de 27 de diciembre, hasta el 1 de enero de 2014*. Y finalmente la *Ley 36/2014 (PGE 2015)*: que retrasaba su inicio al 1 de enero 2017.

De forma novedosa en 2018, a través de la negociación en los Presupuestos generales del estado y del acuerdo de investidura del partido político Ciudadanos, este dio su apoyo al Partido Popular, con la condición de ampliar en una semana la duración del permiso de paternidad en 2018, hasta conseguir ser incluida en el *Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado*²⁰ (PGE) para el año 2018

¹⁹ Artículo 45. ET. Causas y efectos de la suspensión. Apartado d) Maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

²⁰ Este Permiso de paternidad cuenta en el proyecto de los PGE con una dotación presupuestaria de 523,10 millones de euros.

ejecutada en fecha del 5 de abril. Pasando de cuatro a cinco semanas de permiso, siendo completamente remunerado, intransferible e independiente de la madre como anteriormente.

Por segundo año consecutivo se verá ampliado de forma notable, ya que, si en 2017 se dobló la duración de este permiso, pasando de dos a cuatro semanas en 2018, cuando este permiso esté aprobado, los progenitores sumarán un total de 21 semanas de permiso.

Esta propuesta para el nuevo Permiso de paternidad de 5 semanas de duración se encuentra en fase de aprobación, integrada dentro del PGE. Desde 2017 su aprobación viene siendo aplazada, pero finalmente fue aprobada por parte del Pleno de la Cámara. El texto aprobado por el congreso se remitirá al Senado, el cual, si no existe ninguna propuesta de veto, lo dará por aprobado, pasando a formar parte del Estatuto de los Trabajadores para entrar en vigor el 1 enero de 2019.

Pero el trabajo realizado por los órganos legislativos hasta lograr conseguir la aprobación de la ley de los PGE, para introducir en el ordenamiento jurídico el incremento de una semana más en el Permiso de paternidad, no complace a todos los colectivos si aplicamos correctamente los criterios de igualdad, pues si hacemos la comparativa entre los países miembros de la UE, España tiene un largo camino por recorrer hasta actualizar realmente su legislación a los principios de igualdad real que promueve la conciliación laboral.

Asociaciones como la *Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción* (PPINA) tratan de reivindicar con sus propuestas y actuaciones la igualdad y transversalidad que necesita el Permiso de paternidad hasta romper con los estereotipos en función del sexo.

Así lo recoge en su opinión la portavoz de la plataforma PPIINA Virginia Carrera, "Son migajas a la paternidad. No se plantea un reparto igualitario. No tiene nada que ver con más del 90% de la población, según una encuesta de la Universidad Complutense de Madrid, que quiere permisos equiparables. O se aprueban dos permisos iguales de 16 semanas para cada progenitor o hablar de igualdad es puro reclamo electoral. Con la actual reforma incluida en la ley de PGE, la mujer seguirá siendo la principal cuidadora y etiquetada como menos empleable".

El partido político Unidos Podemos, que ha hecho suya la propuesta de la Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción (PPIINA), logró que el congreso aprobara el 16 de enero de 2017 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, en casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento*²¹ 122/000056, trasladando el debate a la comisión de igualdad para su aprobación en pleno, pero posteriormente descartada, en situación de decaída alegando el Gobierno que su aplicación generaría un aumento del gasto cuantificable en prácticamente 2.030 millones de euros.

El Partido Socialista Obrero Español también presentó su propia proposición de ley, la *Ley de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*²² 122/000203 que, como regla general, convierte en deber de la empresa la garantía de igual trato a trabajadores y trabajadoras. Si no cumplen, las empresas se exponen a sanciones. Las multas pueden llegar a 50.000 euros por impedir la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Los modelos de ambos partidos son muy similares y se distinguen fundamentalmente en que Podemos apuesta por que la pareja use esas semanas como quieran hacerlo (juntos o separados), mientras que el Partido Socialista consideran que de forma obligatoria deben simultanear las primeras seis semanas de permiso. Finalmente la proposición de ley fue vetada por el Gobierno, como también ocurrió con la propuesta de Unidos Podemos.

El Tribunal Constitucional ante todos los vetos que realizaba el Gobierno, señaló en una reciente sentencia que el Ejecutivo no puede llevar su potestad de vetar el debate de una proposición de ley en las Cortes Generales al extremo de impedir que se discutan y aprueben normas que afecten a los gastos de ejercicios presupuestarios posteriores.

Por ello Unidos Podemos volvió a registrar la proposición de ley, para equiparar las condiciones de los Permisos volviendo a plantear el 7 de mayo de 2018 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*²³ 122/000223. La iniciativa busca establecer por ley que padres y madres puedan disfrutar del permiso por

²¹ Proposición de ley de Grupos Parlamentarios del Congreso. 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, en casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. (122/000056) Presentado el 04/01/2017, calificado el 11/01/2017.

²² http://www.congreso.es/public_oficiales/L12/CONG/BOCG/B/BOCG-12-B-231-1.PDF
(Consultado en junio 2018)

²³ http://www.congreso.es/public_oficiales/L12/CONG/BOCG/B/BOCG-12-B-254-1.PDF
(Consultado en junio 2018)

nacimiento o adopción de un hijo como derecho individual, es decir, que las licencias tengan la misma duración, estén pagadas al 100% y no puedan transferirse entre los progenitores. El objetivo es evitar que las mujeres se vean penalizadas en su carrera laboral por ausentarse durante más tiempo que los hombres por el nacimiento de un hijo. La cual durante la fecha de realización de este trabajo todavía se encuentra a la espera de votación, pues si la mayoría de la Cámara se pronuncia a favor comenzará una larga tramitación parlamentaria paralela a la negociación de los presupuestos que tienen que financiar su implantación, en caso de aprobarse definitivamente.

Casi a la par de Unidos Podemos, el partido político Ciudadanos presentó el 22 de junio de 2018 su *Proposición de Ley de Conciliación, Igualdad y Apoyo a las Familias*²⁴ 122/000244.

El aumento de los permisos de maternidad y paternidad será una de las claves principales. En total, serían 30 semanas, de manera que se ampliarían a 10 para los padres (un aumento de seis, ya que actualmente están en cuatro hasta que los PGE de este año queden aprobados, cuando estarían ya en cinco) y otras cuatro semanas para la madre (de 16 pasarían a 20).

En realidad, en Ciudadanos insisten en que el objetivo es que los permisos se equiparen a 10 semanas para cada uno (dado que serán intransferibles) y aumenten otras 10 semanas que podrían compartirse entre ambos progenitores²⁵, pudiendo distribuirse de forma flexible a lo largo del primer año, y disfrutar a tiempo completo o a tiempo parcial.

Habrà otro incentivo aún mayor para las familias que disfruten de los permisos "con corresponsabilidad". Ciudadanos prevé crear la figura de un 'bonus' a este efecto, que implicará dos semanas adicionales de permiso para cada progenitor en el caso de que ambos utilicen sus permisos de forma equitativa. Es decir, cada uno podría disponer de 17 semanas, ascendiendo a 34 en total. Se trata de un reclamo respaldado por PSOE y Unidos Podemos, que también han mantenido siempre que las bajas de maternidad y paternidad deben ser iguales e intransferibles.

²⁴ http://www.congreso.es/public_oficiales/L12/CONG/BOCG/B/BOCG-12-B-278-1.PDF
(Consultado en junio 218)

²⁵ España ya cuenta con esa posibilidad debido a que de las 16 semanas que tienen las mujeres, 10 pueden ser transferidas a los padres. Pero sólo el 1,8% de los padres disfrutó de esas diez semanas, siendo las mujeres las que las utilizan.

Además, la norma también contemplará algunas medidas destinadas a evitar los desincentivos a la conciliación en las empresas. Prevé así establecer una bonificación del 100% en las cuotas a la Seguridad Social para las trabajadoras y trabajadores que estén en uso de su permiso por maternidad o paternidad, e igualmente a los autónomos que estén en esa situación.

3-REGULACIÓN LEGAL

3.1- Constitución española

Iniciando el apartado 4 del presente TFG, realizaremos una aproximación a la regulación legal actualmente vigente, analizando todo el ordenamiento jurídico implicado en la regulación del Permiso de paternidad. El punto de partida para este análisis lo emprenderemos desde la norma suprema, la Constitución española de 1978 (CE).

La CE regula los principios democráticos y jurídicos que conforman un estado de derecho, garantizando las libertades y derechos fundamentales para toda la ciudadanía, además de articular todos los órganos estatales y sentar las bases para su correcta formación y funcionamiento.

Centrando nuestro análisis, en los artículos de la CE implicados en la regulación legal del Permiso de paternidad, debemos citar los preceptos y principios generales por los cuales el legislador desarrolla su función reguladora.

El *Título preliminar 1.1 de la CE*, cita “España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”. Acogiéndose a esta citación la CE es fuente reguladora de parte de los derechos laborales, los cuales deben de allanarse a los principios fundamentales que de ella emanan, concretamente en su Título Primero²⁶, donde se citan los derechos y deberes fundamentales, entre los cuales se encuentra el *Art. 14, CE*²⁷ “Los españoles son iguales ante la ley, sin que

²⁶ Título preliminar CE. Artículo 1, CE. España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.

pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”

Entendemos ahora la función de protección que la CE realizan sobre todos los hombres y mujeres, con independencia de su sexo, garantizándoles obtener una vida personal libre y sin sometimientos, donde impere la igualdad real y efectiva, sin perjuicios de estereotipos paternalistas. Como se relata en el *Art. 9.2, CE*²⁸ en sus apartados 1, 2 y 3 sentará las (teóricas) bases de para la posterior regulación del Permiso de paternidad en nuestro estudio.

En este momento surge un “problemática” intrínseca, pues “la Constitución no reconoce expresamente la dimensión de la igualdad como derecho subjetivo. Pero se abre el camino para admitirla por la amplitud del propio artículo 14 , que no limita su campo de acción a los derechos reconocidos en la Constitución, o en una parte de ella, y su asimilación, a efectos del amparo judicial, con los derechos fundamentales y libertades públicas, artículo 53.2 y artículo 9.2, de la obligación del poder público de promover la igualdad “real y efectiva” que justifica derechos de prestación temporales –acciones positivas- y también permanentes –medidas de igualdad de oportunidades” (Lousada Arochena, 2013: 128).

Los derechos de conciliación no están integrados en la norma por dos razones, la primera debido a la falta de actualización a lo largo de los años que sufre la CE, y la segunda y más importante, si sólo realizamos una interpretación literal de sus artículos. En las materias de igualdad, equidad, transversalidad y conciliación no existe precepción en el ordenamiento si nos regimos en términos literales.

Por ello, el análisis de género lleva al reconocimiento de derechos subjetivos en cualesquiera ámbitos de las relaciones jurídicas, obligando a un desarrollo legislativo

²⁷ Capítulo segundo. Derechos y libertades. Artículo 14, CE. Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

²⁸ Título preliminar CE. Artículo 9. Apartado 1- Los ciudadanos y los poderes públicos están sujetos a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico. 2- Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. 3- La Constitución garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos.

transversal de la tutela de la igualdad por causa de sexo (Lousada Arochena, 2013: 129)²⁹.

Es justo en el *Artículo 39 de la CE*³⁰, donde logramos referenciar dichos derechos subjetivos citados anteriormente, de los cuales nace el principio de igualdad que normas como el Estatuto de los Trabajadores o (concretamente en nuestro caso) la *Ley de igualdad efectiva entre hombres y mujeres* utilizan como base jurídica, para intentar trasladarlo al ordenamiento jurídico. Cito “intentar” porque como veremos más adelante el legislador en el ordenamiento del Permiso de paternidad, aunque introduce mejoras, no van ligas en ocasión hacia una igualdad efectiva entre los dos sexos. Pues el cambio de mentalidad necesario, para dejar a un lado los clichés del paternalismo, aún no es efectivo en España como sí ocurre por ejemplo en los países nórdicos.

En este sentido, la sentencia 3/2007³¹, de 15 de enero de 2007, en el recurso de amparo núm. 6715-2003, es un claro ejemplo entre los derechos de conciliación y el

²⁹ La afirmación, contenida en la STC 76/1983, de 5 de agosto, de que el derecho a la igualdad, aunque “puede ser objeto de amparo en la medida en que se cuestione si tal derecho ha sido vulnerado en una concreta relación jurídica ... en cambio no (puede) ser objeto de una regulación o desarrollo normativo con carácter general”, fundamentada en que “el artículo 14 no constituye un derecho subjetivo autónomo, existente por sí mismo, pues su contenido viene establecido siempre respecto de relaciones jurídicas concretas”, es válida cuando se trata de la igualdad genérica, y en ella insiste Luis María Díez-Picazo, “Sistema ...”, obra citada, páginas 174 y 175. Pero es inaplicable cuando se trata de la prohibición de discriminación, y, en particular, cuando se trata de la discriminación sexista, como lo demuestra la propia existencia de textos internacionales y comunitarios específicos sobre discriminación sexista. Al seguir esa tendencia, la LOIEMH, sin corregirla, sitúa la doctrina constitucional en sus justos términos.

³⁰ Artículo 39 CE. Los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia.

Los poderes públicos aseguran, asimismo, la protección integral de los hijos, iguales éstos ante la ley con independencia de su filiación, y de las madres, cualquiera que sea su estado civil. La ley posibilitará la investigación de la paternidad.

Los padres deben prestar asistencia de todo orden a los hijos habidos dentro o fuera del matrimonio, durante su minoría de edad y en los demás casos en que legalmente proceda.

³¹ La demandante alegando guarda legal de un hijo menor de seis años, al amparo de lo dispuesto en el artículo 37.5 ET, solicitó la reducción de su jornada de trabajo sólo en horario de tarde de lunes a miércoles. Negándose la empresa a realizar dichos cambios, e intentada la conciliación sin llegar a ninguna avenencia, se dictó sentencia desestimatoria de la pretensión, entendiendo que no se atiende a los límites de la jornada ordinaria realizada, imperativamente establecidos en el artículo 37 ET. Se presenta demanda de amparo aduciendo la vulneración por la resolución recurrida de sus derechos fundamentales a la igualdad y no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) y a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE). A su parecer, la desestimación supone una limitación del ejercicio de un derecho íntimamente ligado a la efectiva conciliación de la vida familiar y laboral, que garantiza el derecho al empleo de las trabajadoras con responsabilidades familiares y el respeto al principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, restringiéndose el ejercicio del derecho de reducción de jornada por guarda legal. A la estimación del amparo se oponen en sus alegaciones tanto el Ministerio Fiscal como la empresa demandada en el proceso judicial,

artículo 39.1 CE. Como veremos después de su estudio el derecho a la conciliación se encuentra integrado en la CE en la protección de la familia, así como en la protección integral de los hijos, artículo 39 CE, y, por otro lado, en el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo artículo 14 CE, considerando la discriminación indirecta por razón de sexo como “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a otras personas del otro sexo, puede justificarse objetivamente si esa disposición criterio o práctica tiene una finalidad legítima y, además, de ser los medios adecuados y necesarios para alcanzar dicha finalidad”.

En la sentencia 233/2007³², de 5 de noviembre de 2007. Recurso de amparo 6219/2005, se muestran los principios anteriores, pero en este caso ante un fallo

por entender ambos que no se ha negado a la trabajadora el derecho a reducir su jornada de trabajo, sino la concreta forma de reducción solicitada por ella que, en interpretación del órgano judicial, no se ajusta a los términos de la regulación legal de la reducción de jornada por guarda legal, lo que constituye en todo caso una cuestión de estricta legalidad que carece de relevancia constitucional. El hecho de que el órgano judicial no se haya planteado la cuestión de si denegar a la trabajadora la reducción de jornada solicitada constituía o no un obstáculo para la compatibilidad de su vida familiar y profesional supone no valorar adecuadamente la dimensión constitucional del art. 14 CE. La dimensión constitucional de la medida contemplada en los apartados 5 y 6 del art. 37 ET y, en general, la de todas aquellas medidas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) de las mujeres trabajadoras como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa. A ello contribuye el propio precepto legal, que no contiene ninguna precisión sobre la forma de concreción horaria de la reducción de jornada, ni establece si en su determinación deben prevalecer los criterios y las necesidades del trabajador o las exigencias organizativas de la empresa. Siendo el fallo otorgar el amparo solicitado por doña Raquel García Mateos y, en su virtud reconocer su derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) y anular la Sentencia de 25 de septiembre de 2003, dictada por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Madrid en autos 537-2003.

³² La demandante, tras reincorporarse de su baja de maternidad, se le comunicó verbalmente que su trabajo anterior iba a ser ocupado por un nuevo trabajador, no aceptando la parte actora el cambio de trabajo. Su no aceptación ocasionó que la empresa dejara de dar ocupación a la recurrente, quien pasó a permanecer durante toda la jornada laboral sin puesto de trabajo físico, denunciando la falta de trabajo efectivo ante la Inspección de Trabajo. El acta de Inspección declara que los hechos descritos y comprobados suponen una vulneración del artículo 4.2 apartados a), c) y e) del ET. Además, se considera también infringido el artículo 46.3 del ET que establece el derecho de los trabajadores a permanecer en excedencia por cuidado de hijos a la reserva de su puesto de trabajo, durante el primer año de excedencia. El acta fue recurrida por la empresa, negando el trato desfavorable de la trabajadora y cualquier relación entre la excedencia, basándose la falta de ocupación de la trabajadora únicamente en la negativa en asumir las nuevas funciones asignadas. La trabajadora presentó demanda por vulneración de sus derechos fundamentales, denunciando un acto de discriminación por razón de sexo, la cual se desestimó por entender que no se había producido la vulneración del derecho fundamental alegado al no existir motivación discriminatoria. Esta sentencia fue recurrida en suplicación confirmando el TSJ de Madrid la resolución de instancia. Posteriormente, en amparo denuncia que la resolución impugnada ha vulnerado el derecho a la no discriminación por razón de sexo del art 14 de la CE. Entendiendo que, su complicado embarazo, y consiguiente maternidad y sucesiva excedencia para el cuidado del hijo prematuro,

desestimatorio a la demanda de amparo. En su resolución volveremos analizaremos de nuevo la unificación del criterio del Tribunal Constitucional (TC) respecto al artículo 14 CE.

En referencia a ello podemos citar también, la Sentencia del Tribunal constitucional, sección primera, 26/2011, de 14 de marzo 2011. Recurso de amparo 9145/2009³³.

La sentencia establece una nueva categoría de discriminación: discriminación por circunstancias familiares, que resulta determinante de la dimensión constitucional de todos los derechos relativos a la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores (Art. 39.1 y 14 CE), cuando se trata de trabajadores varones, a los que la denegación o restricción de tales derechos no puede constituir una discriminación por razón de su sexo. Con ello se abre la puerta a que las medidas de conciliación de la vida personal y familiar pueden ser invocadas al amparo de un derecho fundamental no sólo por la mujer, sino también por los trabajadores varones en función de sus circunstancias familiares. Por tanto, los derechos de conciliación de la vida laboral y

han motivado dichas conductas, que no le han reservado su puesto de trabajo (Art. 46.3 ET), contratando un varón para que realice sus tareas y encomendándole otro trabajo, destacando la relación temporal entre los hechos ocurridos. El recurso de Amparo resuelve que partiendo de los hechos probados y teniendo en cuenta la doctrina citada en la sentencia, no se puede apreciar la existencia de la vulneración denunciada ya que no queda acreditado cómo se distribuía la doble función desarrollada por la parte actora con anterioridad a la excedencia, ni ningún perjuicio salarial o de horario, justificando la decisión de la empresa de asignar funciones distintas, pues aunque podría suponer una vulneración del derecho de reserva del artículo 46.3 ET, la conclusión no varía ya que incluso en la hipótesis de que se habría producido tal infracción legal no se habría causado la discriminación por razón de sexo alegada, y no existe un perjuicio de carácter discriminatorio asociado al derecho de excedencia ni vinculado al régimen de reserva del puesto. Siendo el fallo, desestimatorio de la demanda de amparo.

³³ La parte actora solicita el cambio de la jornada laboral por el cuidado de hijos de corta edad, en base a los artículos 36.3 y 34.8 del ET (cambio de turno por motivos familiares). Como resumen, tras la denegación por parte del centro de trabajo, el Juzgado de los social afirma la denegación, considerando que el ET a pesar de la Ley de Igualdad, no reconoce el derecho al solicitante. Sentencia confirmada por el TSJ y su fundamentación jurídica es avalada expresamente por el Auto del TS de inadmisión del recurso de Casación. El trabajador interpone Recurso de Amparo, alegando vulneración de sus derechos fundamentales a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) y a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), por haber rechazado, mediante una interpretación restrictiva de los arts. 36.3 y 34.8 su pretensión de realizar un horario nocturno fijo para atender al cuidado de sus hijos. Esta Sentencia que valora la lesión el derecho a la no discriminación del trabajador en base a otras “circunstancias personales y sociales” distintas al sexo, tal y como prevé el art. 14 CE; y así, se viene a establecer por primera vez en la doctrina constitucional la categoría de “discriminación por razón de circunstancias familiares”, considera que se ha lesionado el derecho a la no discriminación del trabajador por razón de sus circunstancias familiares, siguiendo para ello la misma línea argumentativa de la STC 3/2007, toda vez que el órgano judicial de instancia denegó la petición de adscripción a un turno fijo de noche, con fundamento en consideraciones de exclusiva legalidad, sin valorar adecuadamente la dimensión constitucional del asunto planteado (art. 14 CE y 39 CE), lo que implicaba ponderar el alcance de la solicitud para la efectividad del derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar del trabajador y el reparto equitativo de responsabilidades familiares.

familiar tienen dos dimensiones constitucionales en la prohibición de discriminación por razón de sexo y, ahora, por razón de circunstancias familiares. De esta forma, cuando el trabajador o trabajadora proponga una medida de conciliación, sobre todo, una concreta distribución del tiempo de trabajo, el órgano judicial ha de resolver los conflictos de forma respetuosa con ese derecho fundamental³⁴.

3.2- Estatuto de los Trabajadores

El artículo 35 de la Constitución Española de 1978, establece los derechos por los cuales se desarrolla el Estatuto de los Trabajadores (ET) garantizando la igualdad de condiciones en el ámbito laboral para hombres y mujeres: “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”, de este precepto nacen la obligación de legislar bajo el principio de igualdad y en el cual se sostienen las medidas de conciliación y corresponsabilidad³⁵, que observaremos a continuación.

Actualmente el ET se encuentra regulado en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Con independencia del permiso por nacimiento de dos días y de la posibilidad de disfrute del otro progenitor, el legislador introdujo en 2007 el artículo 48 bis, actual artículo 48.7 ET, relativo a la suspensión por paternidad del contrato de trabajo durante cuatro semanas ininterrumpidas, debiendo hacerse efectivo, el permiso de paternidad, de manera inmediata tras el nacimiento, adopción o acogimiento, salvo que haya mejora establecida por el Convenio Colectivo de aplicación que permita el disfrute de manera separada y no acumulada de los dos días por nacimiento de un hijo (STS, Sala de lo Social, Rec. 24/2007 de 17 de enero de 2008). Además, este permiso, en caso de ser mejorado a través del Convenio colectivo o mediante un

³⁴http://www2.ccoo.es/comunes/recursos/1/doc59910_Comentario_del_Gabinete_de_Estudio_Juridicos_de_CCOO_a_Sentencia_Tribunal_Constitucional_26-2011_14_de_marzo_de_2011_Vulneracion_del_derecho_a_no_ser_discriminado_por_las_circunstancias_familiares.pdf (Consultado en junio 2018).

³⁵ La jurisprudencia del TC alberga los derechos de conciliación laboral también en los Art.39.1 y 14 CE.

acuerdo entre el trabajador y el empresario, no se generará en los días adicionales, derecho al subsidio de paternidad que serán asumidos por el empresario.

Cómo desarrolla el Art. 48.7 ET los supuestos en los cuales se aplica el permiso de paternidad son:

-Nacimiento de hijos, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento y de acuerdo con el artículo 45.1 d) ET. Por una duración de 4 semanas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo³⁶.

-En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor, y en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponde sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados³⁷.

-Con inicio tras la finalización del permiso por nacimiento de hijo, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento y hasta que finalice la suspensión del contrato por dichas causas o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. Pudiendo disfrutarse a régimen de jornada completa o parcial.

-El trabajador deberá comunicarle al empresario el ejercicio de este derecho en los términos establecidos o del pertinente convenio.

En los apartados específicos de este TFG dedicados a en exclusiva a la aplicación del Permiso de paternidad, desarrollaremos estas primeras líneas generales que hemos explicado anteriormente, pues representan junto al ET la fuente del derecho laboral, de aquí la importancia de citar las medidas de conciliación y comprender en que lugares del ordenamiento laboral el legislador introdujo los cambios más recientes.

³⁶Art. 48.7 ET. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso regulados en los apartados 4 y 5.

³⁷ Art. 48.7 ET. Cuando el periodo de descanso regulado en el apartado 5 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

3.3- Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva

Siguiendo con las líneas anteriores, la necesidad de una ley estatal de igualdad de carácter transversal se mostraba como imperiosa por dos circunstancias sobresalientes –además de la no menos trascendente de trasponer las últimas directivas comunitarias, las leyes estatales hasta entonces dictadas en el ámbito de género la de conciliación y la de violencia como las más significativas, eran parciales, en cuanto referidas a aspectos concretos, precisando para no quedar cojas de una ley global de igualdad que actuará como centro neurálgico del grupo normativo; y las leyes autonómicas de carácter transversal acentuaban la necesidad de una ley estatal. Así llegamos a *la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres* (Lousada Arochena, 2013: 101).

La Ley 3/2007, es una ley de igualdad moderna pese a que queda aún mucho por conseguir en la igualdad normativa del ordenamiento jurídico español, y cuanto más para aplicarla. Pero ello no supone demérito de la LOIEMH porque ha fijado un rumbo adecuado al alinearse entre las leyes de igualdad modernas y porque, en las realizaciones concretas, ha avanzado hasta donde se ha considerado políticamente adecuado conforme a la realidad social española.

Los rasgos más llamativos de la LOIEMH obedecen a las notas características de las leyes de igualdad modernas, siendo tales rasgos:

- El reconocimiento nominativo de un derecho subjetivo a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, Art.1.
- La plasmación de la transversalidad de la igualdad, Art.15. Con cambios en el funcionamiento de los Poderes Públicos, del Art. 14 a 20, y en su organización, potenciando organismos de igualdad y unidades de igualdad.
- La revisión significativa de la legislación laboral, funcionarial y de protección social para erradicar la discriminación laboral de la mujer, al extremo de que cuantitativamente, el grueso normativo de la ley se refiere a esos ámbitos jurídicos, siendo asimismo cambios cualitativamente importantes –en las disposiciones adicionales, desde la 11ª hasta la 24ª.

Centrándonos en la revisión de la legislación laboral, para observar las mejoras en materia familiar empezaremos por el Art. 44.1³⁸ de la LOIEMH, el cual fomenta una

³⁸ Artículo 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

asunción equitativa de las responsabilidades familiares, sin distinción de sexo, que junto con el Art. 14.8 de la LOIEMH³⁹, donde menciona “el establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en atención a la familia” conforma el criterio general de actuación de los poderes públicos como bien resalta el Art. 14.12 de la LOIEMH.

Con ello el legislador genera un permiso individual y adaptado a los tiempos laborales para lograr la conciliación en el entorno familiar y laboral, en aras de la corresponsabilidad. Estas medidas tienen como único objetivo que trabajadores y trabajadoras asuman las responsabilidades familiares equitativamente y, por tanto, con igualdad⁴⁰.

Las mejoras introducidas se traducen en la prestación y en el Permiso de paternidad Art.44.3 LOIEMH, atribuyendo un derecho individual a cada uno de los progenitores de carácter intransferible. La individualización e intransferibilidad del derecho supone la base de la evolución jurídica en cuanto a la conciliación, al evitar que el padre transfiera el tiempo de su permiso a la madre.

Consciente el legislador de la novedad introducida, la Exposición de motivos de la LOIEMH no duda en afirmar que “la medida más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es el permiso de paternidad” cuyos rasgos generales, según afirma la exposición de motivos son (1) duración de trece días, ampliables en dos más por cada hijo/a a partir del segundo/a, (2) derecho individual y exclusivo del padre, e (3) inclusión de paternidad, adopción y acogimiento (Lousada Arochena, 2008: 17).

En los últimos años las modificaciones en el Permiso de paternidad sólo han afectado a su duración, si en el 2016 la duración del permiso se componía de 13 días, más 2

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

³⁹ Art. 14.12. Todos los puntos considerados en este artículo se promoverán e integrarán de igual manera en la política española de cooperación internacional para el desarrollo.

⁴⁰ Artículo 44.1 LOIEMH Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

adicionales por nacimiento (15 en total) recibiendo el 100% de sus ingresos en forma de prestación, hasta un máximo de 3.230 Euros mensuales⁴¹. En 2017 vuelve a ampliarse tras introducirse en los PGE la aprobación de 4 semanas de duración para el Permiso de paternidad (cito nuevamente los cambios respecto a la duración del Permiso por ser un ejemplo claro de la falta de equiparación que aún existe en la regulación con respecto al Permiso de maternidad).

Todos los pasos que se den en conciliación son bien recibidos, pero el debate sobre si los permisos de maternidad y paternidad son suficientes, sigue abierto pese a la mejora de este último. Actualmente esta propuesta está siendo planteada ante el Tribunal Constitucional, el cual estudiará si existen indicios discriminatorios al no obtener los padres una duración equiparada a la de las madres, en los términos de igualdad que transfiere la LOIEMH.

Con todo ello, el TC aceptó estudiar el recurso de amparo⁴² de uno de los nueve padres que, apoyados por la PPIINA, iniciaron un proceso judicial en 2016 para reclamar un permiso de paternidad igualitario.

Los padres demandaron a la Seguridad Social por discriminación, pidiendo un permiso intransferible de igual duración que el de maternidad y pagado al cien por cien de la base reguladora. Para esta plataforma (PPIINA), el pronunciamiento de TC "es una oportunidad para superar una doctrina constitucional antigua, trasnochada y que no se sustenta en las que deberían ser las finalidades de los permisos". "Una regulación obsoleta que ya no se adapta a las aspiraciones de igualdad de la ciudadanía: los permisos deben no solo permitir el cuidado de la criatura recién llegada, sino además que dicho cuidado se realice de forma igualitaria entre ambas personas progenitoras, como trasciende del Art. 44.1 LOIEMH"⁴³.

⁴¹ Artículo 25 del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo.

⁴² <https://igualeseintransferibles.org/wp-content/uploads/2018/05/Admisión-a-trámite-amparo-TC.pdf>
(Consultado en junio 2018)

⁴³ <https://igualeseintransferibles.org/blog/tribunal-constitucional/>
(Consultado en junio 2018)

4- PERMISO DE PATERNIDAD

4.1- La Suspensión Contractual

Con el Art. 45.1 del Estatuto de los Trabajadores se ha introducido una nueva causa de suspensión del contrato de trabajo: el Permiso de paternidad.

Consiste en la suspensión de las obligaciones contractuales durante la duración del mismo, sin extinguir, sin romper el vínculo laboral. Así se suspende la obligación del trabajador de prestar los servicios y la correlativa obligación del empresario de remunerar dicha prestación, reanudándose la relación en idénticas condiciones tras el cese de la suspensión.

Tal como hemos analizado en el apartado 4.2 del TFG, en el Artículo 48.7 del ya citado Estatuto de los Trabajadores, se regula el Permiso de paternidad como un derecho individual e intransmisible, siendo el titular el padre o progenitor. Este derecho se caracteriza además por su alteridad y compatibilidad con el disfrute compartido con el permiso de maternidad, a opción de la madre, sin perjuicio del periodo mínimo de descanso para la misma y con el permiso retribuido de dos días por nacimiento de hijo, ampliándose a cuatro días si se requiere desplazamiento, tal y como dispone el Art. 37.3 b) ET⁴⁴.

Con el reconocimiento de este permiso, se consagra legalmente un avance en lo que a la conciliación se refiere. Se pretende igualar en derechos y obligaciones familiares a ambos progenitores, permitiendo disfrutar del nuevo miembro de la familia al padre o progenitor y facilitando además la corresponsabilidad, al añadir la posibilidad de compartir el permiso de maternidad de dieciséis semanas ininterrumpidas con el otro progenitor, lo que permite a la madre la más pronta incorporación a su carrera profesional.

El Permiso de paternidad puede generarse en diferentes supuestos como se recoge en el art. 48.7 ET: Paternidad por nacimiento de hijo, guarda con fines de adopción o acogimiento. Así se entiende que se aproxima más en sus características al permiso

⁴⁴ Artículo 37. ET. Descanso semanal, fiestas y permisos. b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

en los supuestos de adopción o acogimiento que al supuesto de maternidad biológica, al no existir connotación fisiológica⁴⁵.

El disfrute del permiso de paternidad puede iniciarse desde momentos diferentes. En el supuesto de nacimiento de hijo, empieza tras la finalización del permiso retribuido de dos días o de cuatro si requiere desplazamiento, Art. 37. ET o en caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o desde la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, regulado en el Art. 48.5 ET⁴⁶.

El art. 48 ET distingue, en su párrafo segundo, entre supuestos de paternidad biológica y supuestos de adopción o acogimiento, siendo en todo caso la titularidad originaria y el disfrute intransferible. Originaria la titularidad porque esta depende exclusivamente de la situación del progenitor, independiente de la situación del otro progenitor. E intransferible el disfrute porque, so traición del fin de corresponsabilidad, el progenitor titular no puede optar por ceder su disfrute al otro progenitor (Lousada Arochena, 2008: 23).

En el caso que el permiso por paternidad se genere por nacimiento/parto de hijo biológico, la suspensión contractual corresponderá en exclusiva al “otro progenitor”, es decir, al que no ha dado a luz. El padre o el otro progenitor podrá disfrutar del permiso por paternidad con independencia del periodo de descanso por maternidad que haya disfrutado a opción de la madre. En este caso el otro progenitor podrá disfrutar una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso de hasta diez semanas, sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio y exclusivo para la madre.

⁴⁵ Sentencia del TC 75/2011, de 19 de mayo, que en caso de nacimiento de hijo biológico el padre solo puede disfrutar del periodo de descanso voluntario perteneciente al permiso de maternidad a opción de la madre, mientras que en el caso de adopción o acogimiento como no concurre la necesidad proteger a la madre trabajadora en la recuperación física, sino de facilitar la integración del menor adoptado o acogido en el entorno familiar, el padre puede disfrutar de este derecho íntegramente

⁴⁶ Artículo 48. ET. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

5.En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

Como es el caso de la Sentencia del Tribunal Supremo 5215/2009, de 20 de mayo de 2009, en Madrid, donde el padre puede compartir el permiso de maternidad con la madre, cuando ella cede una parte determinada e ininterrumpida del descanso maternidad, con independencia que el padre o el otro progenitor disfrute del permiso paterno.

En el supuesto de uniones de parejas de hecho o matrimonios homosexuales, en la cual una de ellas sea madre biológica, su pareja o cónyuge podrá percibir el permiso por paternidad si decide adoptar al hijo biológico de su pareja, quedando sujeto al hecho causante de que se produzca a través de resolución judicial la adopción.

Cuando el permiso por paternidad se genere por adopción o acogimiento de un menor, el derecho a la suspensión contractual corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados, quedando sujeto el hecho causante al momento que se constituya por resolución judicial la adopción o a partir de la decisión administrativa judicial o judicial de acogimiento. No obstante, cuando el periodo de descanso por maternidad regulado en el artículo 48.4 ET⁴⁷, sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente será disfrutado por el otro progenitor. Cabe la posibilidad, que un progenitor disfrute de una parte del periodo de descanso por maternidad más el período de descanso por paternidad, y el otro progenitor disfrute de una parte del descanso por maternidad.

Estableciendo una nueva prestación contributiva de la Seguridad Social al padre u otro progenitor con un derecho de titularidad directa introducido en el Capítulo VII de la LGSS, otorgando un principio de individualización para cada progenitor. Este derecho también es reconocido en la normativa laboral del Estatuto de los Trabajadores (Art.48.7 ET), y la ley de igualdad entre mujeres y hombres (disposición adicional décimo primera. once). “La reforma de las prestaciones de maternidad y paternidad por la ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres” (García-Atance, 2009: 108).

⁴⁷Artículo 48.ET. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

En el caso de fallecimiento de la madre, el progenitor podrá hacer uso del período de suspensión con independencia del disfrute por paternidad Art. 48.4 ET. Por tanto, el padre tras el fallecimiento de la madre, podrá disfrutar del permiso de paternidad y seguidamente también del permiso de maternidad.

La normativa otorga al padre la opción de disfrutar además de otros derechos de conciliación, relacionados con los cuidados y la atención del menor recogidos en el Art. 37 ET⁴⁸.

Si llega a darse el solapamiento entre el periodo de vacaciones y el de Permiso de paternidad, las vacaciones podrán ser disfrutadas cuando termine la suspensión del contrato a razón del Permiso. Incluso terminado el año natural con las vacaciones sin gastar también podrá usarlas siempre que no transcurran más de 18 meses a partir del año en que se haya originado, Art. 38.3 ET.

Todo trabajador/a que esté en situación de alta o asimilada, acrediten un periodo mínimo de cotización de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de dicha suspensión o 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral y reúna las demás condiciones que reglamentariamente se determinen. Podrán ser beneficiarios del Permiso de paternidad y disfrutar de la suspensión contractual.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

4.2- Titularidad

La sociedad española ha sufrido un vuelco en los últimos años, en cuanto al concepto de familia se refiere, apareciendo nuevos modelos que alteran de forma directa los parámetros con los que se entendía la vida familiar.

Según la exposición de motivos de la LOIEMH, la medida más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es el permiso de paternidad. Derecho individual y exclusivo del padre, no condicionado a las circunstancias laborales o de Seguridad Social, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento e

⁴⁸ Artículo 37. ET. Descanso semanal, fiestas y permisos.

introduciendo como novedad, la expresión “otro progenitor” abriendo así la posibilidad de disfrute del permiso de paternidad a las nuevas realidades familiares surgidas con las parejas del mismo sexo. Dando así igual tratamiento al matrimonio y pareja homosexual que heterosexual, tal y como menciona (Garrigues y Núñez, 2007: 100).

El ET, concretamente en el Art. 48.7, analiza la titularidad casuísticamente:

-En el supuesto de nacimiento biológico la titularidad corresponde en exclusiva al otro “progenitor”, al que no ha dado a luz. El padre o el otro progenitor podrá disfrutar del permiso por paternidad con independencia del periodo de descanso por maternidad que haya disfrutado a opción de la madre.

-Con la regulación de uniones de parejas de hecho o matrimonios homosexuales, era necesario regular la posibilidad de adopción conjunta entre personas del mismo sexo, en la cual una de ellas, sea madre biológica, y su pareja o cónyuge pueda percibir el permiso por paternidad si decide adoptar al hijo biológico de su pareja. La adopción conjunta aparece en el Art. 444 y 175.4 del Código Civil.

La nueva *Ley 26/2015, del 28 de julio, de protección a la familia y a la adolescencia*⁴⁹, elimina las barreras existentes al incluir en el Art.175.4 del Código Civil⁵⁰ que las parejas de hecho del mismo sexo también pueden adoptar.

-En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados. (no obstante, cuando uno ya ha disfrutado del permiso de maternidad, el permiso de paternidad corresponderá al otro). Entendiéndose producido el hecho causante al momento en que se constituya por resolución judicial la adopción o a partir de la decisión administrativa de adopción o acogimiento.

- Si se trata de una familia monoparental materna, no cabe el disfrute del permiso de paternidad al entenderse que el titular de este derecho es el “otro progenitor”, el cual no existe. Así pese que de la rúbrica de la ley se puede deducir que no cabe la acumulación del permiso de maternidad y el de paternidad, bien es cierto que el Art.

⁴⁹ Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia.

⁵⁰ Art.175.4 del Código Civil. Nadie podrá ser adoptado por más de una persona, salvo que la adopción se realice conjunta o sucesivamente por ambos cónyuges o por una pareja unida por análoga relación de afectividad a la conyugal. El matrimonio celebrado con posterioridad a la adopción permitirá al cónyuge la adopción de los hijos de su consorte. Esta previsión será también de aplicación a las parejas que se constituyan con posterioridad

48.4 del ET⁵¹ permite acumular ambos permisos en caso de fallecimiento de la madre, en el otro progenitor, en su totalidad o por el tiempo que reste, lo cual produciría cierta contradicción.

4.3- Duración

En la actualidad el Permiso de paternidad tiene una duración de 4 semanas ampliable por el permiso de nacimiento en dos días o cuatro días si es necesario desplazamiento como bien cita el Art. 48.7 ET⁵².

Con la aprobación reciente de los PGE para 2018, se dio luz verde al aumento en una semana del permiso por baja paternal, que pasará de cuatro a cinco semanas. Esta ampliación tenía que haber entrado en vigor el 1 de enero 2018 pero la tardía aprobación de los actuales PGE y los últimos acontecimientos políticos han hecho demorarse la misma, disponiéndose su posible entrada en vigor el 1 de enero de 2019.

Por lo demás, debemos considerar que nadie impide que, en la negociación colectiva, se mejore la duración legal del Permiso de paternidad, o del permiso por nacimiento de hijo/a, aunque en ese caso no se generará en cuanto a los días adicionales en derecho al subsidio de paternidad, debiendo ser el coste de esos días adicionales a cargo del empresario a través de su retribución (Lousada Arochena, 2008:22).

Como ejemplo, este aspecto ha sido mejorado en el ámbito de la Administración Pública valenciana, en el *Acuerdo de 17 de junio del 2016*⁵³ se amplía en seis

⁵¹ Artículo 48.4 ET. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

⁵² Artículo 48.7, ET. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

7. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d), el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

semanas el Permiso de paternidad. Durante la vigencia de este Acuerdo se pretende estudiar la idoneidad de los permisos iguales e intransferibles por nacimiento, acogida y adopción, siguiendo la experiencia del Ayuntamiento de Rejkjavik (Islandia) de 1997.

4.4- Supuestos Especiales

Desde el 1 de enero del 2017, se equiparán a 28 días los permisos de paternidad de cualquier tipo de familia independientemente de si estas son numerosas o no o tienen discapacidades entre ellos, como recoge el artículo 48 del texto refundido de la *Ley General de la Seguridad Social*, “no prevé la ampliación del permiso a los supuestos de familia numerosa o cuando en la familia haya una persona con discapacidad o sea hijo adoptado o menor acogido el que la padezca”.

4.5- Efectos contractuales

Como bien hemos citado anteriormente, la suspensión del contrato de trabajo supone exonerar las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo correspondiente al trabajador y empresario respectivamente, ahora bien, esto no implica que el resto de las obligaciones existentes no sigan vigentes.

El trabajador durante el ejercicio del derecho al permiso de paternidad podrá ejercer algunos de sus derechos colectivos, salvo los limitados a la efectiva prestación de la actividad laboral, como el derecho de huelga.

Mientras el trabajador se encuentre en situación de suspensión contractual por el disfrute del Permiso de paternidad, se le garantizara adherirse a las mejoras laborales adquiridas durante su ausencia.

El tiempo disfrutado durante el permiso de paternidad será computable a efectos de antigüedad, así como para el cálculo de las vacaciones, computando como tiempo trabajado. Además, los incrementos salariales producidos durante la suspensión serán efectivos en el momento de su reincorporación.

⁵³ ACUERDO de 17 de junio de 2016, del Consell, de ratificación del Acuerdo de legislatura de la mesa general de negociación del personal funcional, estatutario y laboral de la Generalitat (MGN I) de 9 de junio de 2016. [2016/4807]

F. Corresponsabilidad y nuevos usos del tiempo

a) Ampliar en seis semanas la duración del permiso de paternidad por el nacimiento, acogida o adopción de un hijo o una hija.

Su ejercicio garantiza al trabajador la protección frente despidos objetivos y disciplinarios, si tras la reincorporación del trabajador fuera despedido estaríamos ante un despido improcedente, debiendo el trabajador acudir a los juzgados de lo social actuando con la protección que le otorga el Art. 53 ET⁵⁴.

5- GESTIÓN DEL SUBSIDIO POR PATERNIDAD

5.1- Situación Protegida

El *Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social*⁵⁵, a partir de ahora LGSS en su Capítulo 7, Art.183, regula las situaciones protegidas: “A efectos de la prestación por paternidad, se considerarán situaciones protegidas el nacimiento de hijo, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que en este último caso su duración no sea inferior a un año, durante el período de suspensión que, por tales situaciones, se disfrute de acuerdo con lo previsto en el artículo 48.7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o durante el período de permiso que se disfrute, en los mismos supuestos, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 49.c) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público”.

Considerando situaciones protegidas, el nacimiento de un hijo/a, la adopción, la delegación de guarda para la convivencia preadoptiva, el acogimiento familiar temporal de más de 1 año, el acogimiento familiar permanente y la tutela sobre el menor por designación de persona física, cuando el tutor sea un familiar que no pueda adoptar al menor, de acuerdo con el Código Civil. Siempre que conlleve la convivencia entre el tutor y el tutelado, en los mismos términos de edad que el adoptado o acogido, de

⁵⁴ Art.55 ET. Forma y efectos del despido disciplinario.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refieren los artículos 45.1.d) y e) o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos

⁵⁵ Ley General de la Seguridad Social. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre. Título 2 Capítulo 7, Art. 183,184,185.

forma permanente o simple, y cualquiera que sea su denominación, no siendo equiparable otras modalidades distintas a las mencionadas anteriormente⁵⁶.

5.2- Acceso al Subsidio

Para tener acceso a la prestación por paternidad se deberán de cumplir ciertos requisitos dispuestos en el Art. 4.1 del *Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo*. Serán beneficiarios los trabajadores por cuenta ajena y propia, quedando también incluidas las modalidades contractuales de formación y a tiempo parcial, que disfruten de los periodos de descanso por nacimiento de hijo, adopción y acogimiento; pero además deberán reunir dos requisitos generales. La afiliación y alta o encontrarse en situación asimilada en cualquiera de los regímenes del sistema de SS además de acreditar tener cubierto un periodo mínimo de cotización de ciento ochenta días, dentro de los cinco años inmediatamente anteriores a la fecha del parto, o a las fechas de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Existe una gran flexibilidad en los casos carentes de alta, como podremos observar en las diferentes situaciones asimiladas recopiladas en el (RD 1251/2001) concretamente en su Art. 5 que pasaremos a enumerar.

“1.ª La situación legal de desempleo total por la que se perciba prestación de nivel contributivo.

2.ª El mes siguiente al cese en el cargo público o al cese en el ejercicio de cargo público representativo o de funciones sindicales de ámbito provincial, autonómico o estatal, que dio lugar a la situación de excedencia forzosa o situación equivalente, durante el que debe solicitarse el reingreso al trabajo, de acuerdo con lo establecido en los artículos 46.1 y 48.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3.ª El traslado del trabajador por la empresa fuera del territorio nacional.

4.ª Para los colectivos de artistas y de profesionales taurinos, los días que resulten cotizados por aplicación de las normas que regulan su cotización, los cuales tendrán la consideración de días cotizados y en situación de alta, aunque no se correspondan con los de prestación de servicios.

5.ª La situación del trabajador durante el periodo correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas con anterioridad a la finalización del contrato.

6.ª Los periodos considerados como de cotización efectiva respecto de las trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia que sean víctimas de violencia de género, cuando, en

⁵⁶ Art. 22.1 y 22.2 del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo.

supuestos de adopción o acogimiento, el subsidio por maternidad sea percibido por el otro progenitor.

7.ª En el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, la situación de desplazamiento al extranjero por razón de trabajo, en los términos regulados en el artículo 71 del Reglamento general del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, aprobado por el Decreto 3772/1972, de 23 de diciembre.

** NOTA: con efectos 1-1-2012 el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social está integrado en el Régimen General, a través del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios.*

8.ª El convenio especial con la Seguridad Social para diputados y senadores de las Cortes Generales y diputados del Parlamento Europeo y el convenio especial con la Seguridad Social para los miembros de los Parlamentos y Gobiernos de las comunidades autónomas, regulados, respectivamente, en los artículos 11 y 12 de la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre.

9.ª Los periodos entre campañas de los trabajadores fijos discontinuos, que no perciban prestaciones por desempleo de nivel contributivo, sin perjuicio del devengo de la prestación cuando se produzca el reinicio de la actividad”.

Por lo tanto, debemos asumir como norma general que, si una situación es asimilada al alta a efectos de maternidad, lo deberá ser asimismo a efectos de paternidad. Así las cosas, y por poner algunos ejemplos más de situaciones asimiladas al alta a efectos de maternidad, extensibles a paternidad, la situación de incapacidad temporal, incluso la subsistente después de la extinción del contrato de trabajo, y aunque no hubiese derecho a desempleo o se extinguiese durante la incapacidad temporal. También la situación de suspensión de empleo y sueldo por imposición de sanción disciplinaria. O la huelga o el cierre patronal lícitos (Lousada Arochena 2008:41).

En los contratos a tiempo parcial el cálculo del coeficiente global de parcialidad se aplicará sobre los últimos siete años o en los casos pertinentes, de forma íntegra sobre toda la vida laboral del trabajador⁵⁷.

En situación de pluriactividad y pluriempleo a tiempo parcial, se obtendrá el coeficiente global sumado los días de cotización en las distintas actividades, pero nunca llegando a superar el número de días cotizados de haberse realizado la prestación de servicios a tiempo completo. En pluriactividad, si solo reúne las condiciones en un único régimen solo computa las cotizaciones en dicho régimen para la obtención de un subsidio, y de no reunir los pertinentes requisitos en ninguno de los regímenes se sumarán las cotizaciones, siempre que no se superpongan. En el supuesto de pluriempleo en cambio, podrá optar al subsidio en cada empleo si respeta los pertinentes periodos de descanso.

⁵⁷ Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social. La disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social

5.3- Prestación Económica por Paternidad.

La prestación económica por paternidad se regula en el Art.185⁵⁸ de la LGSS, en el cual se indica como referencia para el subsidio el Art. 175 LGSS para la prestación por maternidad. Nuevamente la norma utiliza el principio de equiparación del subsidio por paternidad con el subsidio por maternidad, una equiparación a valorar a valorar de manera muy positiva, tanto desde una perspectiva de igualdad real efectiva, como atendiendo al propósito de la corresponsabilidad.

Por tanto, como indica el Art.175 LGSS “La prestación económica por maternidad consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes, tomando como referencia la fecha de inicio del periodo de descanso”.

Las causas de pérdida del subsidio o suspensión serán como se indica anteriormente las mismas que en subsidio por maternidad. Pudiendo ser denegado, anulado o suspendido, cuando el beneficiario hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación Art.180 LGSS, así como cuando trabajara por cuenta propia o ajena durante los correspondientes periodos de descanso.

⁵⁸ Art.185. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La prestación económica por paternidad consistirá en un subsidio que se determinará en la forma establecida por el artículo 179 para la prestación por maternidad, y podrá ser denegada, anulada o suspendida por las mismas causas establecidas para esta última.

5.4- Nacimiento del Derecho al Subsidio

5.4.1- Solicitud, Gestión y Pago de la Prestación

El trámite para la solicitud de la Prestación por paternidad se iniciará a instancia del interesado o de oficio, en la Dirección Provincial de la Entidad Gestora que corresponda a su circunscripción y al régimen de la SS, en el que se encuentre el trabajador. El presente órgano será el encargado de reconocer el derecho del trabajador a ser beneficiario de la prestación⁵⁹.

En los casos donde el reconocimiento del derecho a la prestación sea iniciado de oficio por la Entidad Gestora, ésta deberá de informar al futuro beneficiario en el plazo de 15 días, al día siguiente al hecho causante.

En el Art.70, de *la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común*, se recogen todos los datos del trabajador y empresa, además de los requisitos⁶⁰ que el futuro beneficiario deberá de cumplimentar en un modelo normalizado⁶¹ cuando el trámite sea iniciado a instancia del interesado.

La gestión de la prestación, le corresponde al Instituto Nacional de Seguridad Social como indica la LGSS⁶², será el órgano encargado en exclusiva de las prestaciones por

⁵⁹ Artículo 30.1 RD 295/2009. El procedimiento para el reconocimiento del derecho a la prestación por paternidad se iniciará a instancia del interesado, mediante solicitud dirigida a la dirección provincial competente de la entidad gestora correspondiente, según el régimen de encuadramiento, de la provincia en la que aquél tenga su domicilio.

⁶⁰ 2. Cuando las pretensiones correspondientes a una pluralidad de personas tengan un contenido y fundamento idéntico o sustancialmente similar, podrán ser formuladas en una única solicitud, salvo que las normas reguladoras de los procedimientos específicos dispongan otra cosa.

3. De las solicitudes, comunicaciones y escritos que presenten los interesados en las oficinas de la Administración, podrán éstos exigir el correspondiente recibo que acredite la fecha de presentación, admitiéndose como tal una copia en la que figure la fecha de presentación anotada por la oficina.

4. Las Administraciones Públicas deberán establecer modelos sistemas normalizados de solicitudes cuando se trate de procedimientos que impliquen la resolución numerosa de una serie de procedimientos. Los modelos mencionados estarán a disposición de los ciudadanos en las dependencias administrativas.

⁶¹ <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/113145.pdf> (Consultado en junio 2018)

⁶² Disposición 11ª de la LGSS. Corresponde competencia directa y exclusiva de la Entidad Gestora que le corresponda al trabajador, en función del régimen al que esté incluido. En el supuesto de trabajadores incluidos en el régimen Especial del Mar, el Instituto Social de la Marina.

maternidad y paternidad, ya que no cable colaboración por parte de la empresa. De esta forma el pago lo realiza directamente la Entidad Gestora en un único plazo.

Con respecto a la a cuantía del subsidio, esta cantidad se verá reducida por las deducciones de las correspondientes aportaciones a la SS, Formación profesional y desempleo, además de la retención por el IRPF.

5.4.2- Notificación de la Resolución

La resolución emanada del director provincial de la Entidad Gestora correspondiente, una vez comprobados los requisitos y documentación exigida, dictará resolución expresa y notificará en el plazo de treinta días, contados desde la recepción de la solicitud del trabajador, el reconocimiento o en su caso, la denegación del derecho a la prestación económica por paternidad.

5.4.3- Extinción del Derecho al Subsidio

Se contemplan cuatro casos en la extinción del derecho al subsidio de paternidad, regulados dentro del (Art. 26.8 del RD 295/09). Las causas son, por el transcurso de los plazos de duración establecidos, la pronta reincorporación voluntaria en su actividad laboral antes de la finalización del plazo de duración. El cese en el proceso de adopción o acogimiento y finalmente, causar el beneficiario una pensión por jubilación o incapacidad permanente o fallecimiento.

En el supuesto de fallecer el hijo o menor en acogida, durante el transcurso de la percepción del subsidio, esta no se extinguirá. Pero en el caso de fallecer el beneficiario del subsidio, antes del inicio de la suspensión contractual por el Permiso de paternidad (Art. 26.7 del RD 295/09), no se le reconocerá la prestación.

6- DISFRUTE PATERNO DE LA LICENCIA DE MATERNIDAD

6.1- Derecho derivado y Derecho único

Gracias a las políticas de Igualdad que influenciaron la normativa legislativa en 1989, los padres por primera vez lograron acceder al permiso de maternidad, teniendo su acceso limitado solamente en supuestos de fallecimiento de la madre, cesión de la madre, y supuesto de adopción como recogía la Ley 3/1989.

Paulatinamente se fueron mejorando sus características hasta nuestros días con la *LOIEMH 3/2007, de 6 de marzo* donde se amplían el número de supuestos beneficiarios en dos más: casos de usencia del derecho de la madre y el acogimiento simple de duración superior a un año.

Por tanto, en la actualidad los supuestos que recoge la ley presentan una diferenciación en cuanto a la naturaleza del derecho para el disfrute de la licencia de maternidad. Debemos ser capaces de diferenciar que tipo de derecho nos encontramos en cada caso, si se trata de un supuesto por disfrute del permiso de paternidad por cesión de la madre será de un derecho derivado (depende de la voluntad de la madre), mientras que, si existe en el supuesto una ausencia en el derecho de la madre, será un derecho originario.

7.2- Supuestos de Titularidad

7.2.1- La titularidad paterna por fallecimiento de la madre

De conformidad con el artículo 48.4.1) del ET, “En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto”. A la vista de la literalidad de la norma, se aplicará aún si el fallecimiento se hubiere producido en un momento posterior al parto, e “independientemente de la causa de la muerte motivada por el parto o por causa diferente”

La norma no es extensible a otros supuestos como la reclusión de la madre en centros penitenciarios⁶³ o su internamiento en un centro hospitalario. Bien es cierto que en casos excepcionales -como el estado de coma de la madre-, es necesario un entendimiento más flexible de la normativa vigente, con una amplia comprensión del derecho a la opción definida legalmente (Lousada Arochena, 2008: 52).

Mediante el *Real Decreto 1335/2005, de 11 de noviembre*, cuya disposición final 4ª modificó el artículo 4 del *Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre*, y el vigente *Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo*, la LOIEMH ha otorgado rango de ley al carácter originario del derecho paterno.

Si es una novedad de la LOIEMH su cómputo “desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto”. Si la madre fallece antes o durante el parto la totalidad de la licencia seguirá intacta pudiendo el padre disfrutarla en su totalidad a computar desde el parto. En supuesto del fallecimiento de la madre tras el parto, el padre podrá seguir disfrutando el periodo de duración restante que le faltaba por disfrutar a computar desde el parto.

Ante el fallecimiento tanto del hijo como de la madre durante el parto, no existirá derecho al disfrute de la licencia de maternidad por no poder cumplir con su finalidad que es el cuidado de los hijos, aun así, esto será sin perjuicio del Permiso de paternidad. Por tanto, no se tendrá permiso a la licencia de maternidad, pero sí al permiso de paternidad (Rivas Vallejo, 2007: 127).

En el artículo 13 del *Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo*, quedan recogidos los requisitos para su solicitud. Debiendo contar con los requisitos generales el progenitor deberá acreditar el certificado de defunción de la madre, los datos de cotización en la SS para calcular el correspondiente subsidio además de la certificación de la empresa donde se haga constar la fecha de inicio de la suspensión contractual.

7.2.2- El disfrute paterno por la cesión de la madre

De conformidad con el artículo 48.4.I del ET “Sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por

⁶³ Si la reclusa realiza un trabajo considerado relación laboral especial, es aplicable, sin mayor problema, en el artículo 48.4.II ET, permiso de la transferencia voluntaria del derecho al padre. Pero, en otro caso, no cabe esa posibilidad al no ser trabajadora.

maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

Hechas las anteriores apreciaciones generales, los requisitos vigentes para la transferencia del derecho de la madre al padre son los siguientes:

1º. *“Que el padre y la madre trabajen”* De entrada, la referencia a trabajar excluye la posibilidad de ceder nada al padre, cuando la madre no trabaje, entendida la expresión en sentido amplio, es decir no sea trabajadora por cuenta ajena, funcionaria⁶⁴, o trabajadora por cuenta propia (Lousada Arochena, 2008: 57).

Sobre esta cuestión, se ha elaborado una tortuosa jurisprudencia de unificación de doctrina iniciada por la STS del 28-12-200, RJ 2001 hasta la más reciente sentencia del Tribunal Supremo STC 75/2011, de 19 de mayo de 2011 donde el fallo cita “quedando excluida la posibilidad de cesión al padre trabajador del disfrute de ese periodo cuando la madre no fuese trabajadora por cuenta ajena-, no vulnera el art. 14 CE (ni tampoco los art. 39 y 41 CE)”. Del mismo modo resuelve también la sentencia STS 5626/2013 al no otorgarle el subsidio de paternidad al padre por no estar la madre de alta en la SS.

2º. Que la madre opte *“al iniciarse el periodo de descanso por maternidad”* y *“el periodo hábil para efectuar la opción por disfrute compartido (debería) abarcar (las) seis semanas posteriores al parto” (descanso materno obligatorio).*

De esta forma se puede avisar con posterioridad al inicio de la licencia de maternidad siempre respetando un preaviso razonable. Dicho preaviso se presupone cuando se exige, como documento a acompañar con la solicitud de prestaciones del padre, la certificación de la empresa en la que conste la fecha de inicio de la suspensión laboral.

3º. Respetando las seis semanas de descanso materno obligatorio, se podrán ceder todas las restantes sin límite máximo alguno más que el derivado de la duración total de la licencia de maternidad.

⁶⁴ Letra b) de la disposición derogatoria única de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público («B.O.E.» 13 abril). Se reitera la derogación conforme establece la letra b) de la disposición derogatoria única del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por R.D.L. 5/2015 de 30 de octubre («B.O.E.» 31 octubre), con el alcance establecido en el apartado 2 de su disposición final cuarta. Vigencia: 13 mayo 2007.

Se contemplan opciones de revocación a voluntad de la madre si se contemplan como cita el artículo 8 del *Real Decreto 12251/2001 de 16 de noviembre* ciertas circunstancias sobrevenidas como ausencia, enfermedad o accidente del padre, abandono familiar, separación u otras causas análogas como supuestos de violencia de género. De forma automática, en caso de fallecimiento del padre la cesión de la licencia de maternidad será revocada.

7.7.3- La titularidad paterna por ausencia del derecho materno

Artículo 48.4 ET “En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el apartado 7”.

Con anterioridad a la LOIEMH, la jurisprudencia había excluido de la posibilidad de disfrute paterno aquellos supuestos en que, por el estatuto profesional de la madre, ésta no ostentaba derecho a descanso de maternidad con derecho a prestaciones, como era el caso de las abogadas afiliadas a la Mutualidad General de I Abogacía - STS de 20-11-2011, RJ 2002 360- (Lousada Arochena, 2008: 66)

Cabe introducir, además, algunas mutualidades médicas las cuales, en caso de maternidad, no contemplan derecho a la prestación como bien reconoce la STSJ/ Cataluña de 16/5/2006, AS 20006 22930.

Respecto a la duración del derecho del otro progenitor, la norma indica literalmente será igual al periodo que le hubiera correspondido a la madre.

Estamos entonces ante un derecho originario del padre con la duración que tendría el derecho de la madre si fuese trabajadora por cuenta ajena, y que nace cuando ésta no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones conforme a su estatuto profesional (Lousada Arochena, 2008: 67).

7.7.4- La titularidad indistinta por adopción o acogimiento

En sus orígenes, tras introducirse la licencia de maternidad por adopción y ampliarse el supuesto al acogimiento preadoptivo en la Ley 8/1992, solo se permitía ejercer el derecho a la licencia de maternidad al padre o la madre, en caso de encontrarse trabajando.

Esta regulación sesgada en términos de igualdad se resolvió con la entrada en vigor de Ley 39/1999, la cual permite una coordinación de los padres para autoasignarse el periodo más afín a su objetivo, siempre respetando los límites impuestos por dicha ley. “En caso de que el padre y la madre trabajen, el periodo de suspensión se disfrutará a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados”. La LOIEMH simplemente se ha limitado a cambiar la referencia a “la madre y el padre por ambos progenitores” (Lousada Arochena, 2008, 68).

Al no tratarse de un derecho individualizado, sin duda será la madre la que de manera habitual asumirá la totalidad o la mayor parte de dicha licencia. Y no se subsana este defecto de individualización a través de la norma, que ha introducido la LOIEMH, pues establece, con relación al permiso de paternidad “cuando el periodo de descanso regulado en el Art. 48.4 sea disfrutado por uno de los progenitores el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

Se debería de reconocer un derecho individual a cada progenitor y de mantenerse el derecho a la titularidad conjunta, está debería ir ligada a una duración igualitaria, con un periodo de libre disfrute a elección de los progenitores.

8- CONCLUSIONES

Concluido el análisis del Permiso de Paternidad incluido en la normativa laboral vigente y su correspondiente subsidio, regulado en el sistema público de la Seguridad Social, logramos entender las discrepancias que rodean la labor del legislador a la hora de introducir mejoras. Por ello he establecido una serie de recomendaciones.

1. Para conseguir la verdadera libertad dentro de la igualdad, se deben romper los estereotipos de género y entender que los progenitores, ante las diferentes barreras que dificultan sus derechos de conciliación parten los dos de la misma base legal, por ello es comprensible la necesidad de un Permiso de paternidad en igualdad de

condiciones al de madre. Individualizando el derecho en su vertiente tanto laboral como de seguridad social.

2. La norma de mayor relevancia al introducir el Permiso estudiado es la LOIEMH equiparando a los dos progenitores en igualdad de condiciones y oportunidades. Pero queda un amplio margen de mejora, mediante la implementación de nuevas políticas de conciliación que permitan mayor participación de los hombres en el cuidado de hijos. Como hemos visto, el legislador deberá ser una parte importante del cambio en la mentalidad necesaria para lograrlo.

3. La nueva Ley 26/2015, del 28 de julio, es digna de mención al incluir en el ordenamiento las parejas de hecho del mismo sexo, pues permite a los progenitores adquirir las mismas condiciones a la hora de realizar adopciones dejando a un lado la discriminación por orientación sexual.

4. La ampliación del permiso de paternidad a cuatro semanas y en 2018 a cinco, representa la intención del legislador por conciliar la vida laboral, personal y familiar. Además de las propuestas para la equiparación real de los permisos de maternidad y paternidad, por lo que queda patente el largo recorrido por recorrer hasta ser efectivo en la práctica.

5. En caso de fallecimiento de la madre el ET en su artículo 48.4 le reconoce el derecho a disfrutar de la licencia de maternidad al padre, independientemente del permiso de paternidad. Por el contrario, en caso de fallecimiento del padre, la madre solo tendrá derecho a disfrutar del permiso por maternidad como indica el mismo artículo 48.4ET, por lo que no tendrá derecho al disfrute del permiso de paternidad. Por ello se aprecia cierta discriminación hacia la madre contradiciéndose.

6. Respecto al acceso de la prestación de paternidad y maternidad existe una significativa diferencia, pues el padre solo podrá acceder a la prestación de paternidad de forma exclusiva en su modalidad contributiva mientras que la madre, tiene la opción de acceder al subsidio desde la modalidad tanto contributiva como no contributiva.

7. Mediante el anterior ET, el trabajador en beneficio de un permiso de paternidad no contemplaba la opción de disfrutar de sus vacaciones si estas coincidían durante el mismo período, en cambio ante el mismo supuesto, la madre si podía contemplar su disfrute aplazando el periodo ante dicha coincidencia. La LOIEMH bajo los principios que traslada al ordenamiento (igualdad y no discriminación) en la actualidad reconoce el disfrute de las vacaciones para ambos progenitores, aun cuando coincidan con las contingencias por Permiso de paternidad.

8. Para finalizar, otra de las diferencias entre el Permiso por maternidad y paternidad es en caso de fallecimiento del hijo ya que, en este supuesto la madre tiene derecho al Permiso de maternidad, pero en cambio el padre se verá excluido.

9. Es ahora, cuando tenemos sobre la mesa las proposiciones de ley del Permiso de paternidad y maternidad correctamente perfiladas y definidas de los principales partidos políticos, las fortalezas y contradicciones de todas ellas tendrán que ser estudiadas en más profundidad. Pero entendemos que la equiparación de los permisos pronto será una realidad que permitirá emparejar al ordenamiento con la situación social actual.

9- BIBLIOGRAFÍA

BALLESTER PASTOR, M.P., (2017) "*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*" Lan harremanak, revista de relaciones laborales. Universidad Pública de Navarra.

CASTRO, C., PAZOS, M., (2007). "*Permisos de Maternidad, Paternidad y Parentales en Europa: algunos elementos para el análisis*". Papeles de trabajo del Instituto de Estudios Fiscales. Serie economía. Universidad Complutense.

FLAQUER, L., Y ESCOBEDO, A. (2014). "*Licencias parentales y política social de la paternidad en España*" en Cuaderno de Relaciones Laborales, Vol. 32, Nº1, p.69-99.

GARCIA- ATANCE, J.M (2009). "*La reforma de las prestaciones de maternidad y paternidad por la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*", Revista del Ministerio de trabajo e inmigración, n.º 79, págs. 159-186.

GARRIGUES GIMÉNEZ, A. Y NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. Y CEBRIÁN CARRILLO, A., (2007) "*La maternidad y paternidad en el derecho de la Unión Europea. Comentario a la Directiva 2006/54/CE; su inmediata incorporación por la futura Ley de igualdad y el propósito reparador de ésta respecto de algunos defectos transitorios de la Directiva 92/85/CE*" Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales

IGLESIAS DE USSEL, J. Y MEIL LANDWERLIN, G., (2001). "*La política familiar en España*" Copalqui, Barcelona (España).

JUARISTI BESALDUCH, E. (2012). “¿Qué persigue la normativa de la unión europea en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral?” Revista de la Red Social EDSI. Universidad CEU Cardenal Herrera.

LOUSADA AROCHENA, J.F. (2013). *El principio de igualdad de mujeres y hombres. En especial, en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Tesis doctoral. Universidad de A Coruña (A Coruña).

LOUSADA AROCHENA, J.F. (2008). *Permiso de paternidad y conciliación masculina*. Bomarzo, Albacete.

MARTÍNEZ GARCÍA, M.L., (2016). “*La Cara Oculta de la Protección por Maternidad y Paternidad*” Tesis doctoral. Universidad de Murcia.

NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., GARRIGUES GIMÉNEZ A., (2007) “*Notas sobre maternidad y paternidad en la nueva Ley Orgánica de Igualdad*” Revista Actualidad Laboral.

ROMERO BALSAS, P. (2014). “*El uso social del permiso de paternidad en España*” Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Madrid.

RIVAS VALLEJO, P. (2007). *La suspensión del contrato de trabajo*. Bomarzo, Albacete.

SENTENCIAS

STC 23/2011, de 14 de mayo de 2011

STC 75/2011, de 19 de mayo de 2011

STC 3/2007, de 15 enero 2007

STC 233/2007, de 5 de noviembre de 2007

STSJ / Cataluña de 16 de mayo de 2016 AS 20006/22930

STS 5210/2009, de 20 de mayo de 2009

EXECUTIVE SUMMARY

With the following summary I intend to show the work done through the development of the attached EOD project. The objective is paternal leave and its correspondent subsidy.

This topic is wildly discussed nowadays due to the deep modifications that regulating offices have performed in the last years, as explained on the project.

This modifications lead to the following questions for the researcher:

Are paternal leave laws modifications required?

What are conciliating politics and how have they changed throughout the years?

Is paternal leave regulation obsolete?

If so, what should be used as reference to improve it?

What are the changes and proposals up to date?

How does effective equality law influence all this mess?

Are there organizations that promote updating these regulations?

What evolves faster, the regulations or citizens?

How is the paternity subsidy being applied, and what are its controversies?

I acknowledge they are many questions at once, but they reflect the challenges that researching this project have meant.

Personally, I find the topic very interesting and I hope everybody else that reads it will find it equally interesting.

After its lecture, the objective is to be able to understand how paternal leave and subsidy work. And gain consciousness of the big improvement margin that it still exist to be able to be compared with other countries regulations that are further developed than ours, as well as the big load of work that law workers will have in the following years to integrate equality politics at the roots of such regulations.

The problem that supposes finding answers to the previous questions supposes at the beginning to do an exhaustive research through the paternity leave regulations and

subsidy, since once we comprehend the origin, we will be able to understand the current situation.

The first main task was to gather all communitary research, the Directives and Recommendations that Spain has been integrating on the last years to its laws. To understand the influence of the Northern countries, that have succeeded in including the European regulations, in business and family conciliation.

Once reviewed the evolution of such laws, we will be conscious of the importance of such politics, since they have been delayed in Spain due to the late inclusion of women to work.

The next step to be able to compare the improvements done at the European Union with our nation status, consists in going back to the national origins of the first paternal leave permits. Since 1900 until today, analyzing the evolution that Spanish laws have had, adapted from different social realities to our times.

We will see that the first permit for males was introduced through the creation in 1980 of the Workers Statute, later on incorporating the influence of international organizations such as the International Work Organization and the European Union in the 90's will define the path to follow.

Being 1999 when the European Union starts with work and family conciliation politics.

To later on jump to the creation of the organic Law of effective equality between men and women, which introduced a very important qualitative jump due to the change on the trend that is being proposed by the law.

Defined already the initial regulation, until the current one understanding the reason behind the changes, we can start the debate about the politics that are being applied recently.

The problem behind paternity leave has to do with the role that men and women represent when forming a family

From a traditional standpoint, women have always been in charge of taking care of the kids and the house, while men have been with his work the provider of an economic stability. Paternity permit was understood as a right derived from maternity permit.

This changed when women started working, the traditional frame had to change, since there must exist a specific regulation that allowed to combine an efficient work life with

taking care of the children. With women working, men also had to attend house tasks and taking care of children.

Years later the permit was changed to be individual and non-transferable. This way fathers could not transfer their permit to mothers, and by doing so neglect taking care of his kids.

The big improvement was to concienciate people at the same time as integrating the Law of effective equality. Equality criteria was applied to all working regulations, attempting to leave behind social stereotypes depending on gender, in favour of transversality and equity.

Nowadays debate is centered on the permit duration, in 2010 the permit duration was between 13 days, extendable by giving birth, or adopting more than one kid, by two days for each kid after the second one. The law said that "Government will extend progressively the duration up to 4 weeks 6 years after being introduced"

But this transitional disposition was postponed year after year, until January 1st 2017, when with the approval of the national budget that the 4 week permit became effective, when introducing the Law 9/2009 October 6th, extension of the duration of paternity leave.

The aproval of 9/2009 was proposed by the agreement of PP and C's political parties to support inversting a president, where an extension was requested in 2017 for fathers to have a 4 week permit. This period should be increased by a week per year, meaning that by now it should be 5 weeks

The 5 week permit was integrated in the national 2018 budget agreement, approved by the congress but still at the senate. It is to be expected that it will be approved, meaning that parents will add up a total of 21 weeks of leave.

All steps done to conciliate working and family life are well received, but the debate about if such permits are long enough is still open, despite the improvements. This debate focuses in increasing the length of the permit, and on the equality principle, that is born at the Organic law of effective equality

Under its criteria, it does not exist the possibility of discrimination by a reason of gender, and supports equality in the regulations as the main tool. Based on this, along with the intention of the regulators of making men more involved in conciliation politics, it would be reasonable to think in the equivalation of parental and maternal leaves permit length

This request was called to a voting by Unidos Podemos at the congress, that has made theirs the proposal of the Platform for Equal and Intransferable Permits of Births and Adoptions (PPIINA).

We must remain vigilant to the new conciliation proposals that will come in the following years to integrate social life and politics.

From here it is born the importance of studying the 'Recursos de Amparo' requested to the constitutional tribunal about such topic, analyzing its resolutions to be able to understand the criteria of this organism on conciliation politics.

Furthermore, seeing at first hand the problems that arise when handling this regulations around paternal and maternal leave permits.

Once analyzed its evolution, and the current regulations, the following step is to learn how to apply the Paternity permit.

To apply it, first I review the suspension of contract at Article 41 of the Workers Statute, along with the cases in the law.

Then I explain the owning supposes, the duration of the permit, and the special supposes on this law, and the effects on the contract while using the right of the permit.

On the topic about subsidy management, I will cover the situations and requirements to be granted the benefit, the amount of money will be studied along the moment when eligibility for it is acquired.

I will show what the process is to require the subsidy, how do resolution notifications take place, as well as identifying what is the organism in charge of its handling, and how is the payment done. Finally I will cover the reasons for ending the right to subsidy

To end up, the fathers enjoyment of the maternity leave it is important to know its application, since this right originates from the mother and will only be switched to the father under some circumstances, it is mandatory to know the difference between cases of derived right and single right.

I will expose the regulation of paternal ownership due to death of the mother, due to absence of mother right, and indistinct titularity by adoption, that faces certain contradictions detailed on the project.

After completing all the research and presenting it constructively on this project, we will be able to fully answer the questions mentioned beforehand. It is true that usually each

questions leads to another question, I have listed eight conclusions and proposals that are born after interiorizing the regulations and paternal subsidy

The more relevant rule is the LOIEMH, that states that both parents are equal in conditions and opportunities. Although there is still a big margin to improve, by introducing new conciliation politics that allow fathers to further take care of their children. As we have seen, the ruling organisms must be an important part in the change of the way of thinking to achieve it.

Law L26/2015 28th July is also worth mentioning since it includes same gender couples and allows the parents to acquire the same conditions upon adoption, leaving aside discrimination due to sexual orientation.

Extension of paternal leave to 4 weeks and to 5 weeks in 2018, represents the intention of the organisms to conciliate work, personal, and family life. Moreover, the proposals for real equity in maternal and paternal leaves have still a long path to go.

In case of the mother's death, law acknowledges the right of the father to enjoy such permit, regardless of his father's permit. On the contrary, if it is the father who dies, the mother has no right to enjoy his permit. I can help to acknowledge some contradiction due to this.