

JUZGADO DE LO SOCIAL UNICO DE TERUEL

Pza San Juan 5, Piso 2º 44001 Teruel
 Teruel
 Teléfono: 978 64 75 60, 978 64 75 65
 Email.: social1teruel@justicia.aragon.es
 Modelo: TX004

Proc.: **SEGURIDAD SOCIAL EN MATERIA PRESTACIONAL**

Nº: **0000302/2021**
 NIG: 4421644420210000321
 Resolución: Sentencia 000218/2021

Puede relacionarse telemáticamente con esta Admón.
 a través de la sede electrónica (personas jurídicas)
<https://sedejudicial.aragon.es/>

Intervención:	Interviniente:	Procurador:	Abogado:
Demandante	Λ		VERONICA GAMEZ GAIRIN
Demandado	INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL		LETRADO DEL INSS DE TERUEL
Demandado	TESORERIA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL		LETRADO DEL INSS DE TERUEL

SENTENCIA Nº 218/21

En Teruel a 6 de octubre de 2021.

DOÑA _____, Magistrada- Juez del juzgado de lo Social número 1 de Teruel, ha visto los presentes autos de **PROCEDIMIENTO Nº 302/2021**, seguido entre partes, de una como actora D^a. _____ asistida por la letrada D^a. Verónica Gámez Gairín y de otra como demandada el **INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL** y la **TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL**, representadas por el letrado D. _____ sobre **PRESTACIÓN DE MATERNIDAD**.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En fecha 13 de septiembre de 2021, tuvo entrada en el Juzgado demanda presentada por la parte actora contra el INSS y la TGSS, en la que después de alegar los hechos y fundamentos de derecho que creyó oportunos, terminó suplicando se dictase sentencia de acuerdo con los pedimentos vertidos en el suplico de la misma: *“dicte Sentencia en su día por la que se reconozca la prestación por nacimiento y cuidado de menor de dieciséis semanas adicionales con la correspondiente prestación económica al tratarse de una familia monoparental, subsidiariamente reconozca el derecho al disfrute por nacimiento y cuidado del menor de diez semanas adicionales con la correspondiente prestación económica, y ello con todos los derechos inherentes a tal declaración, por ser de justicia que respetuosamente pido.”*

SEGUNDO.- La demanda fue admitida a trámite y se señaló para la celebración del juicio el día 30 de septiembre de 2021.

Abierto el acto de juicio, la parte actora se afirmó y ratificó en su demanda y las demandadas alegaron los hechos y fundamentos que consideraron de aplicación que constan en la grabación del acto y se dan por reproducidos.



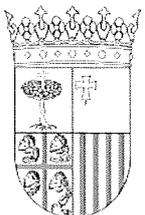
ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

Firmado por:
ELENA ALCALDE VENEGAS,
MIGUEL ORÓS MARTÍN

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación: <https://psp.justicia.aragon.es/SCDD/index.html>

Fecha: 06/10/2021 10:38

CSV: 4421644001-e7650aa9bbd62c8f30d0512d726c10fc6xyjVAA==



COMUNIDAD AUTÓNOMA
DE ARAGÓN



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

Practicada la prueba propuesta y admitida, consistente en la documental, tras el trámite de conclusiones, quedaron los autos conclusos y vistos para sentencia.

TERCERO.- En la tramitación del presente procedimiento se han observado las oportunas prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La demandante D^a. [REDACTED], mayor de edad, provista de Documento Nacional de Identidad núm. 1 [REDACTED], dio a luz a su hijo [REDACTED] en fecha 25 de marzo de 2021. (Libro de familia: folios 7 y 8 de expediente administrativo y doc. 1 de actora; informe de maternidad: folio 9 de expediente administrativo; documento de síntesis: folio 6 de expediente administrativo; certificado literal de nacimiento: folio 10 de expediente administrativo y doc. 2 de actora; título de familia monoparental: doc. 3 de actora).

SEGUNDO.- La actora trabaja como auxiliar de enfermería para el Servicio Aragonés de Salud, en el HOP de Teruel. La base reguladora asciende a [REDACTED] euros. (Comprobante: folio 1 de expediente administrativo; Documento de síntesis: folio 6 de expediente administrativo; permiso por maternidad: folio 9 de expediente administrativo).

TERCERO.- En fecha 25 de marzo de 2021 se concedió por el SAS la solicitud de permiso de maternidad con una duración de 16 semanas por parto, con efecto de 25 de marzo de 2021 al 14 de julio de 2021. El permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre 6 semanas sean inmediatamente posteriormente al parto. (Resolución de SAS: folio 9 de expediente administrativo y doc.4 de actora)

CUARTO.- En fecha 9 de abril de 2021 la Sra. [REDACTED] presentó solicitud de Nacimiento y cuidado de menor, por el nacimiento de su hijo, indicando como periodo de descanso 25/03/2021 a 14/07/2021. El INSS mediante resolución de 9 de abril de 2021 le reconoció la prestación por el indicado periodo, del 100% sobre una B.R de 57,68 euros, siendo el importe diario de 57,68 euros. (Solicitud: folios 3 y 4 de expediente administrativo; Resolución de reconocimiento de prestación: folio 2 expediente administrativo; Documento de síntesis: folio 6 de expediente administrativo; Resolución desestimatoria de reclamación previa; folios 15 y 16 de expediente administrativo).

QUINTO.- En fecha 3 de junio de 2021 solicitó la actora permiso de maternidad de 16 semanas, desde el 15 de julio de 2021 al 4 de noviembre de 2021. (Solicitud: folios 5 y 6 de expediente administrativo y doc. 1 acompañado a demanda).

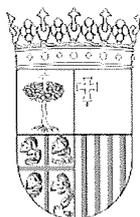
SEXTO.- El INSS dictó resolución en fecha 15 de junio de 2021 desestimando la petición, con el siguiente tenor: *"Hemos recibido su solicitud de Nacimiento y cuidado de menor de fecha 03/06/2021. Al respecto te indicamos que esta dirección provincial ya emitió resolución de*

Firmado por:
ELENA ALCALDE VENEZAS,
MIGUEL ORÓS MARTÍN

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación: <https://psp.justicia.aragon.es/SCDD/index.html>

Fecha: 06/10/2021 10:38

CSV: 4421644001-e7650aa9bd62c8f30d0512d726c10fc6xy\AA==



COMUNIDAD AUTÓNOMA
DE ARAGÓN



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

fecha 0910412021, por la que se le reconocía la mencionada prestación por el nacimiento de su hijo Héctor, por lo que no procede iniciar nuevo expediente." Fue entregada el 21 de junio de 2021. (Resolución y Acuse de recibo: folios 10 y 11 de expediente administrativo y doc. 2 acompañado a demanda).

SÉPTIMO.- En fecha 3 de julio de 2021 se interpuso reclamación previa por la Sra. interesando "acuerde dejar sin efecto la Resolución de 15/06/2021, yemita otra por la que declare el derecho de la recurrente DOÑA A la permiso por nacimiento y cuidado del menor de las dieciséis semanas adicionales solicitadas al tratarse de una familia monoparental como consta acreditado ante la Administración ante la que me dirijo, y ello, con todos los derechos inherentes a tal declaración". (Reclamación previa: folios 12 a 14 de expediente administrativo y doc. 3 acompañado a demanda).

OCTAVO.- En fecha 4 de agosto, se dictó resolución del INSS desestimando la reclamación previa con el siguiente tenor: "Esta Entidad, tras examinar su reclamación previa y el contenido de la misma, se ratificó en el contenido de la resolución de fecha 3.06.2021. Si bien usted acredita que junto con su hijo constituye una familia monoparental, nuestra normativa no contempla el reconocimiento de prestación por nacimiento y cuidado en tanto que le hubiese correspondido al otro progenitor amparada en esa circunstancia, por lo que desestima su reclamación previa". (Resolución desestimatoria de reclamación previa: folios 15 y 16 de expediente administrativo y doc. 4 acompañado a demanda).

NOVENO.- En fecha 4 de febrero de 2019 se adopta acuerdo por la Comisión Permanente del CGPJ, de 4 de febrero, en los siguientes términos:

1.3-23- 1.- Tomar conocimiento de la consulta elevada por el presidente del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en relación a la petición formulada por la magistrada XXX XXX, magistrada juez titular del Juzgado de XXX número XX XXX, en la que tras exponer que es la única progenitora y constituyendo por tanto familia monoparental, interesa que se le conceda el disfrute de las semanas correspondientes a la licencia para el cuidado del menor que hubiesen correspondido al otro progenitor, en caso de tratarse de una familia biparental.

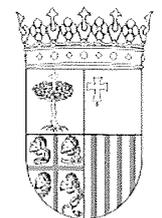
2.- Comunicar al presidente del Tribunal Superior de Justicia de XXX que esta Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial considera que debe concederse a la magistrada (madre biológica) el permiso por nacimiento legalmente regulado en favor del progenitor distinto de la madre biológica. Y todo ello por aplicación del artículo 10.2 de la Constitución Española en relación con los artículos 2 y 3 de la Convención de los Derechos del Niño, el artículo 373 apartados 2, 6 y 7 de la LOPJ en relación con lo dispuesto en los artículos 49, c) del EBEP, y artículos 3 y 4 del Código Civil. Todo ello por los motivos expuestos en la propuesta que fundamenta este acuerdo y que queda incorporada al mismo como anexo. El presente acuerdo se adopta por mayoría, por cinco votos a favor, correspondientes al presidente del Consejo y de la Comisión Permanente, Carlos Lesmes Serrano, y a los vocales Juan Martínez Moya, Álvaro Cuesta Martínez, Pilar Sepúlveda García de la Torre y Rafael Mozo

Firmado por:
ELENA ALCALDE VENEGAS,
MIGUEL ORÓS MARTÍN

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación: <https://psp.justicia.aragon.es/SCDD/index.html>

Fecha: 06/10/2021 10:38

CSV: 4421644001-e7650aa9bd62c8f30c0512d726c10fc6xyVAA==



COMUNIDAD AUTÓNOMA
DE ARAGÓN



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

Muelas, votando en contra los también vocales Nuria Díaz Abad, Juan Manuel Fernández Martínez y José Antonio Ballesteros Pascual. Comuníquese el presente acuerdo al presidente del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña y de los demás tribunales superiores de justicia. (Acuerdo adoptado por la comisión permanente del consejo general del poder judicial en la sesión celebrada el día 4 de febrero de 2021: hecho público y notorio: página web del CGPJ: doc. 6 aportado por actora).

DÉCIMO.- En fecha 14 de julio de 2021, se hizo público en los medios de comunicación de las novedades de la futura Ley de diversidad familiar, por parte de la Ministra de Derechos sociales y agenda 2030. D^a. Ione Belarra indicando entre otras cuestiones: que en el caso de familias monoparentales se podrán acumular los dos permisos (que se pretenden ampliar a 6 meses cada uno), por tanto sería de 1 año. (Hecho público y notorio; noticias: doc. 7 de actora)

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- VALORACIÓN DE LA PRUEBA.

Los hechos declarados probados se han obtenido de la valoración conjunta de la prueba practicada conforme a las reglas de la sana crítica, en concreto se ha valorado la documental que consta en el expediente administrativo, así como la acompañada a la demanda y aportada en el acto por la actora y el INSS.

Los hechos noveno y décimo, son datos de actualidad pública y notoria, no desvirtuados de contrario.

La cuestión queda reducida a una cuestión jurídica.

SEGUNDO.- OBJETO DEL PROCEDIMIENTO.

Se solicita por la actora que se reconozca el derecho a la prestación por nacimiento y cuidado de hijo maternidad de 16 semanas, subsidiariamente 10 semanas con la prestación económica correspondiente, al tratarse de una familia monoparental.

La parte actora alega en su demanda que constituye una familia monoparental. En fecha 25 de marzo del 2021, dio a luz a su hijo

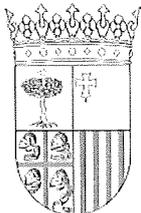
..., y desde esa fecha inició el permiso por nacimiento y cuidado de menor de dieciséis semanas hasta el 14 de julio del 2021. En fecha 3 de junio del 2021, solicitó el permiso por nacimiento y cuidado de menor de las otras dieciséis semanas adicionales del otro progenitor (desde el 15/07/2021 hasta el 05/11/2021) que le corresponden dado que al constituir una familia monoparental, la actora tiene derecho al disfrute del mencionado permiso de forma íntegra. Por Resolución del INSS de fecha 15/06/2021, se deniega el permiso con la fundamentación siguiente: *"Hemos recibido su solicitud de Nacimiento y cuidado del menor de fecha 03/06/2021. Al respecto le indicamos que esta dirección provincial y emitió resolución de fecha 09/04/2021, por la que se reconocía la mencionada*

Firmado por:
ELENA ALCALDE VENEGAS,
MIGUEL OROS MARTIN

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación: <https://psp.justicia.aragon.es/SCDD/index.html>

Fecha: 06/10/2021 10:38

CSV: 4421644001-e7650aa9bd62c8f30d0512d726c10fc6xyVAA==



COMUNIDAD AUTÓNOMA
DE ARAGÓN



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

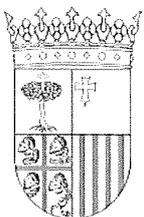
Firmado por:
ELENA ALCALDE VENEGAS,
MIGUEL OROS MARTIN

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación: <https://psp.justicia.aragon.es/SCDD/index.html>

Fecha: 06/10/2021 10:38

CSV: 4421644001-e7650aa9bd62c8f30d0512d726c10fc6xy\AA==

prestación por nacimiento de su hijo ' por lo que no procede iniciar nuevo Expediente ". La actora interpuso la correspondiente Reclamación previa en fecha 13 de julio del 2021 que ha sido desestimada por Resolución de fecha 4 de agosto del 2021, la cual no justifica ni argumenta ninguna nueva causa de denegación y en consecuencia constituye el objeto de impugnación de la demanda. Se aduce en la demanda que la actora junto a su hijo , constituyen una familia monoparental tal y como consta en el libro de familia y Certificado de Nacimiento del menor aportado y que obra en poder de la. El RDL 6/2019 establece una prestación de ocho semanas por nacimiento y cuidado del menor para el otro progenitor (permiso que se ha ido incrementado progresivamente hasta la actualidad), algo que constituye una absoluta discriminación para el menor, dado que se trata de forma distinta a las familias bilaterales que a las monoparentales, pues mientras que aquellas disfrutaban de treinta y dos semanas (dieciséis para la madre y dieciséis para el padre), en las familias monoparentales el beneficio es solamente de dieciséis semanas, restándose derechos fundamentales que afectan tanto al derecho a la igualdad de género como, a los hijos que quedan desprotegidos. De conformidad con el art. 14 y 10.2 CE, las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán con la conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Tratados y Acuerdos Internacionales sobre las mismas materias ratificados por España que válidamente celebrados formarán parte del Ordenamiento Jurídico Español art. 96 CE. El art. 39 CE, relativo a la protección a la familia y a la infancia, exigen que, por encima de las normas nacionales, se establezca el interés supremo del menor. Se entiende en este sentido, que va en contra del interés del menor que los hijos nacidos en familias con dos progenitores tengan acceso al permiso el doble de tiempo que las familias monoparentales. En segundo lugar, se entiende que esta regulación distinta para familias monoparentales y que aquellas que cuentan con una dualidad de progenitores vulnera el principio de igualdad ante la ley. El hecho causante es el mismo -el nacimiento- por lo que la regulación en materia de conciliación debe ser la misma .Tratar de manera distinta a las familias con dos progenitores y a las monoparentales conculca la Convención sobre los Derechos del Niño. En consecuencia, la denegación del derecho solicitado por la madre supone una clara discriminación y conculcación del derecho a la igualdad que se consagra en la Convención sobre los Derechos del Niño de la Asamblea General de las Naciones Unidas de 20 de Noviembre de 1989 y ello porque la atención cuidado y desarrollo del menor afectado va a sufrir una clara merma respecto a aquellos otros que en situación semejante,(familia biparental), van a recibir. La finalidad del permiso de maternidad y cuidado de menor es, precisamente, otorgar a los progenitores la posibilidad de cuidar completamente al menor durante sus primeras semanas de vida. Por tanto, por el hecho de ser una familia monoparental, no puede verse mermado ese tiempo de cuidado que el menor tiene garantizado por ley. Se ha aprobado la Instrucción de 23 de junio del 2021, de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, por la que se establece el permiso por nacimiento, por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente y lactancia, para las empleadas públicas que formen una unidad familiar monoparental. B.O.A. Núm. 138 de 30/06/2021. En su apartado segundo,



COMUNIDAD AUTÓNOMA
DE ARAGÓN



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

establece que *“los empleados públicos que formen una unidad familiar monoparental, tendrá una duración de dieciséis semanas (...) para el disfrute de este permiso, será necesario haber agotado el permiso por nacimiento (...)”* Como petición subsidiaria y dado que las primeras 6 semanas posteriores al parto son de disfrute obligado por cada progenitor y dado que la demandante ha disfrutado de dichas semanas, se solicita subsidiariamente la prestación de las 10 semanas restantes.

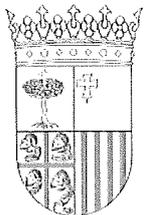
El INSS y TGSS se oponen a la demanda, interesando la desestimación de la demanda y ratificándose en los fundamentos de la resolución. Se parte de que demandante solicita el reconocimiento de la prestación de paternidad, alegando que, siendo una unidad familiar monoparental, el no reconocimiento de ese derecho produce discriminación. El derecho a la prestación solicitada es de configuración legal, a raíz del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. El art. 177 de esa Ley relaciona las prestaciones por nacimiento de hijo, y remite a su disfrute en los términos señalados por el ET o por el EBEP. En la modificación ET, y en lo que atañe a la materia objeto de debate, modifica el artículo 48, números 4, 5, 6, 7, 8, y 9, y suprime el apartado 10; estableciendo que el nacimiento da derecho a dos prestaciones, una de maternidad, con suspensión del contrato de trabajo durante 16 semanas, de las que 6 habrán de disfrutarse de forma obligatoria tras el parto, prestación que tiene como objetivo asegurar la protección de la salud de la madre. Una prestación a favor de progenitor distinto de la madre biológica, también de duración de 16 semanas, de las que, obligatoriamente habrán de disfrutarse 6 de forma ininterrumpida tras el parto, y que tiene como objetivo el cumplimiento de los deberes de cuidado del artículo 68 del código civil. Ambos derechos pueden disfrutarse, excluidas las primeras semanas, de forma acumulada o interrumpida y de forma simultánea o sucesiva. El artículo 3 del Real Decreto, modifica así mismo los apartados a, b, c y d del artículo 49 del EBEP, la regulación de los permisos por nacimiento de hijo a favor de la madre y del otro progenitor es prácticamente idéntica a la contemplada en el Estatuto de los Trabajadores. El R.D. 295/2009, por el que se regulan las prestaciones económicas de maternidad y paternidad, establece en el artículo 23.2, último párrafo. El R.D. 295/2009, por el que se regulan las prestaciones económicas de maternidad y paternidad establece en el artículo 23.2, último párrafo: *“3. En los casos en que solamente exista un progenitor, adoptante o acogedor, si éste percibe el subsidio por maternidad, no podrá acumular el subsidio por paternidad”*. La regulación, ni antes ni tras la reforma normativa responde a la idea de ampliar la prestación de maternidad, ni establecer, en relación con el subsidio de paternidad, un derecho acumulable, sino que, como indica la exposición de motivos, responde a la intención de promocionar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, en la promoción de la conciliación de la vida personal y familiar y el principio de corresponsabilidad entre ambos progenitores. La exposición de motivos que: *“Es esencial tener presente que, en la relación de trabajo, las personas trabajadoras, mujeres y hombres, tienen derecho a ejercer la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, (...)*. La situación de monoparentalidad no es ignorada sino que aparece

Firmado por:
ELENA ALCALDE VENEGAS.
MIGUEL OROS MARTIN

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación: <https://psp.justicia.aragon.es/SCDD/index.html>

Fecha: 06/10/2021 10:38

CSV: 4421644001-e7650aa9bd62c8f30d0512d726c10fc6xyjVAA==



COMUNIDAD AUTÓNOMA
DE ARAGÓN



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

Firmado por:
ELENA ALCALDE VENEGAS,
MIGUEL OROS MARTÍN

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación: <https://psp.justicia.aragon.es/SCDD/index.html>

Fecha: 06/10/2021 10:38

CSV: 4421644001-e7650aaa9bd62e8f30d0512d726c10fc6xyVAA==

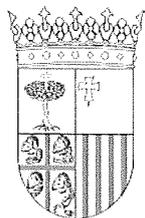
expresamente contemplada en la normativa de aplicación, Real Decreto 295/2009, en los supuestos de reconocimiento de la prestación por maternidad no contributiva, incrementada en 14 días, (artículo 17).

Las objeciones del INSS a la pretensión de la actora son las siguientes. 1.- Se invoca sentencia del TSJ del País Vasco, sentencia de 6 de octubre de 2020, Rec. Sup. 940/2020; frente a la que ha preparado recurso de casación el Ministerio Fiscal, al que se ha adherido la administración de la Seguridad Social. Aún pendiente.

2.- En relación a la consideración de la naturaleza jurídica de la prestación de maternidad y paternidad, como precisa la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Alicante, Autos 887/2020, el Tribunal Constitucional, en sentencia 75/2011, de 19 de mayo, Fundamento Jurídico tercero, precisa que la finalidad de la prestación de maternidad, es la protección de la salud de la mujer trabajadora embarazada y la prestación de maternidad tiene como objetivo que no exista detrimento en sus derechos laborales por lo que atiende a sustituir la pérdida de rentas laborales durante ese periodo de descanso. El mismo Tribunal Constitucional, en esa sentencia recuerda que la prestación de paternidad, creada a raíz de la Ley Orgánica 3/2007, para igualdad efectiva entre hombres, que se configura como un derecho individual y exclusivo del padre, (hoy habría que remitir esa expresión a la de "otro progenitor"), y el objetivo de la medida es favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, de lo que se desprende que la finalidad de esa prestación es diferente en relación a la prestación de maternidad, recordando que es inadmisibles la dedicación exclusiva de la mujer a las tareas domésticas y la exclusión absoluta del hombre de las mismas.

3.- En el ámbito del Derecho de la Unión, la Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación por lo que respecta al permiso por paternidad, el art. 16 establece que la directiva no afecta al derecho de los EM a reconocer el derecho a tal permiso ni al de adopción, en su caso, pero en caso de regularlo, los EM deben establecer medidas de protección a los trabajadores que se acogan a él de forma similar a como se establece para las trabajadoras en la Directiva 92/85/CEE. Por su parte, la UE alienta a los EM a reconocer el permiso por paternidad como derecho individual e intransferible de los hombres (Considerando 26), de lo que resulta que entonces no era obligatoria la existencia del derecho al permiso de paternidad.

4.- La Directiva 10/2018, que regula el permiso parental, actualmente derogada por la Directiva 2019/1158; en la primera se precisa que el reconocimiento del permiso parental constituye un instrumento de garantía de igualdad entre los hombres y mujeres, específicamente en el considerando 12 se hacía hincapié en la ineficacia de las medidas hasta entonces adoptadas para animar a los hombres a participar en igualdad en el ámbito de las responsabilidades familiares y en el artículo 16 se precisa que el permiso parental, se constituye como un derecho individual y en principio intransferible; teniendo en cuenta que ese carácter intransferible puede servir de incentivo positivo para que los padres lo utilicen, razón por la que, se establece, en todo caso un periodo mínimo del permiso que tiene que ser intransferible. Como se indicó la Directiva vigente es la 2019/1158, que ya contempla expresamente el permiso de paternidad, y lo



COMUNIDAD AUTÓNOMA
DE ARAGÓN



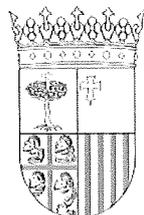
ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

Firmado por:
ELENA ALCALDE VENEGAS,
MIGUEL OROS MARTIN

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación: <https://psp.justicia.aragon.es/SCDD/index.html>

Fecha: 06/10/2021 10:38

CSV: 4421644001-e7650aa9bd62c8f30d0512d726c10fc6xyVAA==



COMUNIDAD AUTÓNOMA
DE ARAGÓN

fija en un mínimo de diez días laborables, artículo 4 y artículo 8, exigencia de una carencia mínima para la prestación económica sustitutiva. En esta Directiva se insiste en considerar que las políticas de conciliación de la vida familiar deben contribuir a la igualdad, promoviendo la participación de las mujeres en el mercado laboral y el reparto igualitario de responsabilidades, reconociendo en su punto expositivo II, elementos ambos esenciales para el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, reconoce que es competencia de los Estados miembros definir el estado familiar y civil, así como determinar quién puede ser considerado como progenitor, madre y padre, parte expositiva 18 y en la 19, se precisa que es fundamento de ese reparto equitativo, que se cree un vínculo temprano entre padres e hijos, así como que se cree un permiso de paternidad para los padres o, segundos progenitores equivalentes. En el apartado 20 precisa que en muchos casos los padres no aprovechan el derecho o transfieren parte considerable, (cuando así esta normativamente previsto a las madres), por eso se amplía el periodo mínimo que no podrá en ningún caso ser transferido en caso del permiso parental, siendo objetivo de la directiva que los padres hagan uso de ese derecho, circunstancia que favorecerá la reincorporación de las mujeres al mercado laboral tras el disfrute del permiso de maternidad.

5.- El TJUE ha declarado que el permiso de maternidad tiene una doble función, proteger la condición biológica de la mujer durante el embarazo y después de éste, y la protección de las especiales relaciones entre la mujer y el hijo, (TJUE, sentencia de 19/12/2013), asunto C-5/12, o sentencia de 18 de marzo de 2014, (C-363/12), supuesto de gestación subrogada, y rechazo del reconocimiento del derecho a la madre subrogante, teniendo en cuenta que el permiso de maternidad aparece ligado al embarazo y a la protección de la madre trabajadora.

6.- La Sentencia del TSJ del País Vasco se sustenta genéricamente en la invocación genérica de la Convención de los derechos del niño, específicamente cita el artículo 3, sobre no discriminación, sin embargo la prestación de paternidad, no establece ninguna discriminación en relación con el niño, el artículo 18 que invoca establece la responsabilidad compartida de los padres en la crianza y desarrollo del niño y constituye un argumento más en la naturaleza diferente de cada prestación y el artículo 26 establece el genérico derecho de los niños a beneficiarse de la Seguridad Social, consideración que en todo caso queda vinculada a la valoración global de las medidas previstas en favor de los hijos, como son no solo las prestaciones examinadas, sino también las de asistencia sanitaria, las de protección por nacimiento, la prestación familiar por hijo a cargo, las de orfandad, etc. No es cierto tampoco que la consideración del hogar monoparental se concrete en las formas familiares referidas en la sentencia citada por el demandante. La monoparentalidad no aparece vinculada al estado civil ni a la situación separación o divorcio de los padres. Por monoparental, se entiende aquella familia constituida por un solo progenitor con el que convive el hijo nacido y que constituye el sustentador único de la familia, artículo 17 del R.D. 295/2009, debiendo concurrir la doble condición. No sería monoparental el supuesto de la mujer separada o divorciada que reciba pensión de alimentos por los hijos. Así mismo la familia puede ser monoparental pero existir derecho a la prestación de paternidad, bastando para recibir el derecho a la prestación



que el progenitor que no es la madre haya sido inscrito como tal en el registro civil y reúna los requisitos. Asimismo es posible que en familias tradicionales o biparentales, como se las denomina, el otro progenitor no reúna los requisitos para el reconocimiento del derecho sin que por este motivo tenga derecho de acrecer la titular de la prestación de maternidad

En definitiva, finaliza el INSS que los intereses protegidos en la prestación de maternidad son diferentes, responden a objetivos distintos. El reconocimiento de la prestación de paternidad se configura como una garantía del derecho a la igualdad en la medida en que se quiere vincular al hombre, (mayoritariamente es el hombre el que tiene la condición de otro progenitor), al desarrollo de las responsabilidades en el cuidado de los hijos, circunstancia que es susceptible de facilitar la reincorporación efectiva de la mujer a la actividad laboral, y se trataría por tanto de una medida vinculada a la lucha contra la brecha de género. La existencia de una regulación que establece un periodo de suspensión de la actividad laboral idéntico, para hombres y mujeres, favorece la implicación del varón en la vida doméstica, pero además supone un estímulo positivo en la lucha contra la discriminación, pues la perspectiva de los posibles perjuicios de los empleadores para la contratación de las mujeres, desaparece una causa susceptible de generarlos.

Subsidiariamente, en el negado e hipotético supuesto de que se llegara a estimar la pretensión, el reconocimiento del derecho tendría que vincularse a los límites legales establecidos por la norma de aplicación y en su caso resulta imposible que el disfrute de la prestación solicitada pueda alcanzar el periodo máximo previsto si se tiene en cuenta que, igual que en el caso de la prestación de maternidad, las 6 primeras semanas han de disfrutarse de forma ininterrumpida tras el parto, según resulta del artículo 48.4 y 5, (en supuesto de adopción).

TERCERO.- REGULACIÓN LEGAL.-

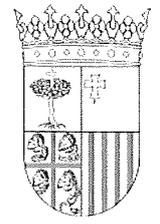
Debemos partir de Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación., en cuya exposición de motivos se indica: *“La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras. El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.*

Por ello, son contrarias al derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres las discriminaciones directas e indirectas; el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; la discriminación por el embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares o el ejercicio de los derechos de corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral; las represalias como consecuencia de las denuncias

Firmado por:
ELENA ALCALDE VENEGAS,
MIGUEL OROS MARTIN

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación:<https://psp.justicia.aragon.es/SCDD/index.html>
Fecha: 06/10/2021 10:38

CSV: 4421644001-e7650aa9bd62c8f30d0512d726c10f66xyVAA==





ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

Firmado por:
ELENA ALCALDE VENEGAS,
MIGUEL OROS MARTIN

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación: <https://psp.justicia.aragon.es/SCDD/index.html>

Fecha: 06/10/2021 10:38

CSV: 4421644001-e7650aa9bd62c8f30d0512d726c10fc6xyjVAA==

contra actos discriminatorios; y los actos y cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo.

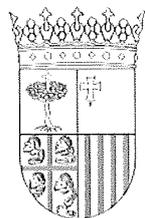
En este sentido, los poderes públicos están obligados a adoptar medidas específicas a favor de las mujeres cuando existan situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Es esencial tener presente que, en la relación de trabajo, las personas trabajadoras, mujeres u hombres, tienen derecho a ejercer la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, quedando prohibido cualquier trato discriminatorio directo e indirecto por razón de sexo.

Tal ley, por lo que ahora interesa, modifica el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y plantea, resumidamente: remarcar el derecho de los trabajadores a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como establecer expresamente el derecho del trabajador a la remuneración correspondiente a su trabajo, planteando la igualdad de remuneración sin discriminación.

Los artículos 2 y 3 del real decreto-ley equiparan, en sus respectivos ámbitos de aplicación, la duración de los permisos por nacimiento de hijo o hija de ambos progenitores. Esta equiparación responde a la existencia de una clara voluntad y demanda social. Los poderes públicos no pueden desatender esta demanda que, por otro lado, es una exigencia derivada de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución; de los artículos 2 y 3.2 del Tratado de la Unión Europea; y de los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. De esta forma se da un paso importante en la consecución de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, en la promoción de la conciliación de la vida personal y familiar, y en el principio de corresponsabilidad entre ambos progenitores, elementos ambos esenciales para el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos. Esta equiparación se lleva a cabo de forma progresiva, en los términos previstos en las disposiciones transitorias del Estatuto de los Trabajadores y del Estatuto Básico del Empleado Público introducidas por este real decreto-ley. El artículo 4 contempla la adaptación de la normativa de Seguridad Social a las medidas previstas en la regulación laboral, redefiniendo las prestaciones a la luz de los nuevos derechos

El art. 177 de la LGSS indica: “A efectos de la prestación por maternidad prevista en esta sección, se consideran situaciones protegidas la maternidad, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, 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 los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del



COMUNIDAD AUTÓNOMA
DE ARAGÓN



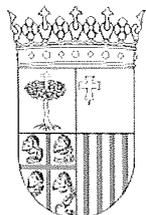
ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

Firmado por:
ELENA ALCALDE VENEGAS,
MIGUEL OROS MARTIN

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación: <https://psp.justicia.aragon.es/SCDD/index.html>

Fecha: 06/10/2021 10:38

CSV: 4421644001-e7650aa9bd62c8f30d0512d726c10fc6xyjVAA==



COMUNIDAD AUTÓNOMA
DE ARAGÓN

Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 49. a) y b) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

El art. 318 de la LGSS se indica: "Normas aplicables: Será de aplicación a este régimen especial: En materia de maternidad y paternidad, lo dispuesto en los capítulos VI y VII del título II, respectivamente, excepto los artículos 179.1 y 185.

Las prestaciones económicas por maternidad y por paternidad consistirán en un subsidio equivalente al 100 por ciento de una base reguladora cuya cuantía diaria será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas a este régimen especial durante los seis meses inmediatamente anteriores al del hecho causante entre ciento ochenta. (...)

Los períodos durante los que el trabajador por cuenta propia tendrá derecho a percibir los subsidios por maternidad y paternidad serán coincidentes, en lo relativo tanto a su duración como a su distribución, con los períodos de descanso laboral establecidos para los trabajadores por cuenta ajena, pudiendo dar comienzo el abono del subsidio por paternidad a partir del momento del nacimiento del hijo."

El art. 48.4 del ET establece (modificado por el RD 6/2019) que: "El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre. El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.(...)La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor".

La Disposición transitoria decimotercera del ET (de aplicación en el presente supuesto al haber nacido el hijo de la demandante el 25 de marzo de 2021) referida a la aplicación paulatina del artículo 48 en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación que establece en su apartado f) *A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis*



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

Firmado por:
ELENA ALCALDE VENEGAS,
MIGUEL OROS MARTIN

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación: https://psp.justicia.aragon.es/SCDD/index.html

Fecha: 06/10/2021 10:38

CSV: 4421644001-e7650aa9b62c8f30c0512d726c10fc6xyVAA==

semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo”.

El artículo 2 a) de la Disposición Adicional Decimotercera del Estatuto de los Trabajadores establece que: “En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica de conformidad con el artículo 48.4 ”.

El art 49 del EBEP dispone: “En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

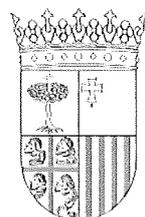
No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas. (...)

c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituye la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el



COMUNIDAD AUTÓNOMA
DE ARAGÓN



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

Firmado por:
ELENA ALCALDE VENEGAS,
MIGUEL OROS MARTIN

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación: <https://psp.justicia.aragon.es/SCDD/index.html>

Fecha: 06/10/2021 10:38

CSV: 4421644001-e7650aa8bd62c8f30d0512d726c10fc6xyjVAA==

caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.(...)”

El art. 8.3 del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural indica: “Con carácter general, el subsidio por maternidad tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, que, en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples se ampliará en dos semanas por cada hijo o menor a partir del segundo. (...)”.

El art, 23 del RD 295/09 dispone: “1. Serán beneficiarios del subsidio por paternidad los trabajadores, por cuenta ajena o por cuenta propia, cualquiera que sea su sexo, incluidos en el ámbito de aplicación de este capítulo III, que disfruten del periodo de suspensión o del permiso, a los que se refiere el apartado 1 del artículo anterior, siempre que, reuniendo la condición general de estar afiliados y en alta o en situación asimilada en algún régimen del sistema de la Seguridad Social, acrediten un periodo mínimo de cotización de 180 días, dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de dicha suspensión o permiso, o, alternativamente, 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha.(...)”

2. En los casos en que solamente exista un progenitor, adoptante o acogedor, si éste percibe el subsidio por maternidad, no podrá acumular el subsidio por paternidad.

En caso de disfrute compartido de los periodos de descanso o permisos por maternidad, la condición de beneficiario del subsidio por paternidad es compatible con la percepción del subsidio por maternidad, siempre que el beneficiario cumpla todos los requisitos exigidos.

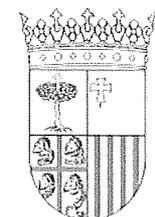
La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres dispone: “El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”.

El art. 6.1 de la LO indicada: “1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable”.

El art. 14 del mismo Texto Legal establece: “A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

1. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.
7. La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia”.

El art. 44 dentro del capítulo dedicado a la Igualdad y conciliación se indica: “1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que



COMUNIDAD AUTÓNOMA
DE ARAGÓN



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

Firmado por:
ELENA ALCALDE VENEGAS,
MIGUEL OROS MARTIN

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación: <https://psp.justicia.aragon.es/SCDD/index.html>

Fecha: 06/10/2021 10:38

CSV: 4421644001-e7650aa9bd62c8f30d0512d726c10fc6xyjVAA==

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”.

El art. 10.2. de la CE dispone: “Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España”

El art. 39 de la CE establece: “1. Los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia.

2. 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.

3. 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.

4. Los niños gozarán de la protección prevista en los acuerdos internacionales que velan por sus derechos.”

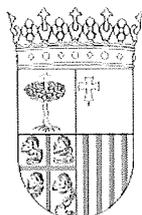
El artículo 96 de la CE establece que “los Tratados Internacionales válidamente celebrados, una vez publicados oficialmente en España, formarán parte del Ordenamiento Jurídico y que la denuncia de los Tratados y Convenios Internacionales se instrumentalizará por la vía del artículo 94 del mismo Texto.”

El artículo 31 de la Ley 25 / 2014, de 27 de noviembre, sobre Tratados y Acuerdos Internacionales establece que: **Las normas jurídicas contenidas en los tratados internacionales válidamente celebrados y publicados oficialmente *prevalecerán sobre cualquier otra norma del ordenamiento jurídico en caso de conflicto con ellas, salvo las normas de rango constitucional*”.**

La Convención sobre los Derechos del Niño de la Asamblea General de las Naciones Unidas de 20 de Noviembre de 1989 establece:

+ Art.2: “Los Estados Partes respetarán los derechos enunciados en la presente Convención y asegurarán su aplicación a cada niño sujeto a su jurisdicción, sin distinción alguna, independientemente de la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional, étnico o social, la posición económica, los impedimentos físicos, el nacimiento o cualquier otra condición del niño, de sus padres o de sus representantes legales”.

2. Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para garantizar que el niño se vea protegido contra toda forma de discriminación o castigo por causa de la condición, las actividades, las



COMUNIDAD AUTÓNOMA
DE ARAGÓN



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

Firmado por:
ELENA ALCALDE VENEGAS,
MIGUEL OROS MARTIN

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación: <https://psp.justicia.aragon.es/SCDD/index.html>

Fecha: 06/10/2021 10:38

CSV: 4421644001-e7650aa9bd62e8f30d0512d726c10fc6xyVAA==

opiniones expresadas o las creencias de sus padres, o sus tutores o de sus familiares.”

+ Art. 3: “1. En todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, **una consideración primordial a que se atenderá será el interés superior del niño**.

2. Los Estados Partes se comprometen a asegurar al niño la protección y el cuidado que sean necesarios para su bienestar, teniendo en cuenta los derechos y deberes de sus padres, tutores u otras personas responsables de él ante la ley y, con ese fin, tomarán todas las medidas legislativas y administrativas adecuadas. (...)”.

+Art. 8.1. “Los Estados Partes se comprometen a respetar el derecho del niño a preservar su identidad, incluidos la nacionalidad, el nombre **y las relaciones familiares de conformidad con la ley sin injerencias ilícitas**”.

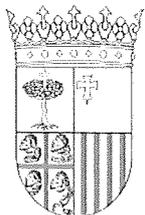
+ Art. 18: “Los Estados Partes pondrán el máximo empeño en garantizar el reconocimiento del principio de que ambos padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño. Incumbirá a los padres o, en su caso, a los representantes legales la responsabilidad primordial de la crianza y el desarrollo del niño. Su preocupación fundamental será el interés superior del niño.

2. A los efectos de garantizar y promover los derechos enunciados en la presente Convención, los Estados Partes prestarán la asistencia apropiada a los padres y a los representantes legales para el desempeño de sus funciones en lo que respecta a la crianza del niño y velarán por la creación de instituciones, instalaciones y servicios para el cuidado de los niños. (...)

+ Art. 26: “1. Los Estados Partes reconocerán a todos los niños el derecho a beneficiarse de la Seguridad Social, incluso del Seguro Social, y adoptarán las medidas necesarias para lograr la plena realización de este derecho de conformidad con su legislación nacional.

2. Las prestaciones deberían concederse, cuando corresponda, **teniendo en cuenta los recursos y la situación del niño y de las personas que sean responsables del mantenimiento del niño, así como cualquier otra consideración pertinente a una solicitud de prestaciones hecha por el niño o en su nombre.**”

El art. 8 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales dispone: “Derecho al respeto a la vida privada y familiar: 1. Toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y de su correspondencia. 2. No podrá haber injerencia de la autoridad pública en el ejercicio de este derecho sino en tanto en cuanto esta injerencia esté prevista por la ley y constituya una medida que, en una sociedad democrática, sea necesaria para la seguridad nacional, la seguridad pública, el bienestar económico del país, la defensa del orden y la prevención de las infracciones penales, la protección de la salud o de la moral, o la protección de los derechos y las libertades de los demás.”



COMUNIDAD AUTÓNOMA
DE ARAGÓN



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

Firmado por:
ELENA ALCALDE VENEGAS,
MIGUEL OROS MARTIN

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación: <https://psp.justicia.aragon.es/SCDD/index.html>

Fecha: 06/10/2021 10:38

CSV: 4421644001-e7650aa9bd62c8f30d0512d726c10fc6xyjVAA==

CUARTO.- RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO.-

Se pretende por la parte actora el reconocimiento del derecho a disfrutar del permiso de maternidad de 16 semanas, subsidiariamente 10 semanas, que correspondería al otro progenitor, en atención a que es una familia monoparental, y tal hecho no puede suponer una merma en la atención y cuidado del menor, que coloca a éste en una situación de desigualdad respecto a aquellos otros que en situación semejante, (familia biparental). Se considera que la denegación del derecho solicitado por la madre supone una clara discriminación y conculcación del derecho a la igualdad que se consagra en la Convención sobre los Derechos del Niño. Por el hecho de ser una familia monoparental, no puede verse mermado ese tiempo de cuidado que el menor tiene garantizado por ley.

El INSS aduce que no existe ningún tipo de discriminación ya que el permiso de maternidad y de paternidad tiene finalidades diferentes, estando este último dirigido a la corresponsabilidad del padre en el cuidado de los hijos lo que facilita al reincorporación efectiva de la mujer en el mercado laboral, por lo que la equiparación del periodo de suspensión supone un estímulo positivo para la lucha contra la discriminación. Considera que la normativa aplicable no ampara la acumulación del permiso de paternidad pretendida, y la prestación de paternidad no establece ninguna discriminación en relación con el niño.

La pretensión de la actora se sustenta, por tanto, en la demanda, en la existencia de discriminación y conculcación del derecho a la igualdad del niño.

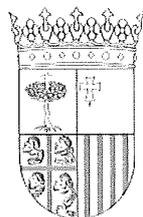
El derecho que reclama la actora va a tender favorable acogida, en su petición subsidiaria, como veremos, en base a los argumentos que cabe sintetizar de la manera siguiente:

- 1.- Por la aplicación directa de la Convención de derechos del Niño, que establece la necesidad de atender al interés superior del menor y reconoce el deber de asistir a los responsables de mantenimiento del menor en el fomento del derecho al cuidado y desarrollo del menor, así como reconoce el derecho de los menores a prestaciones de SS.
- 2.- Por la necesidad de interpretación las normas nacionales de forma más favorable al interés superior del menor.
- 3.- Por la necesidad de atender a la dimensión constitucional del derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral y su protección constitucional.
- 4.- Por la aplicación de las normas nacionales de conformidad con la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas.

Expondremos más detenidamente cada uno de los argumentos:

1.- APLICACIÓN DIRECTA DE LA CONVENCION DE DERECHOS DEL NIÑO.

El art. 10.2 de la CE determina que *“las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán con la conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Tratados y Acuerdos Internacionales sobre las mismas materias ratificados por España”* asimismo el art. 96 de la CE dispone que:



COMUNIDAD AUTÓNOMA
DE ARAGÓN



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

Firmado por:
ELENA ALCALDE VENEZAS,
MIGUEL ORÓS MARTÍN

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación: <https://psp.justicia.aragon.es/SCDD/index.html>

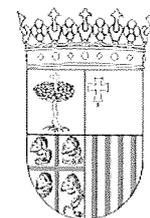
Fecha: 06/10/2021 10:38

CSV: 4421644001-e7650aa9bd62c8f3d0d512d726c10fc6xyjVAA==

“los Tratados Internacionales válidamente celebrados, una vez publicados oficialmente en España, formarán parte del Ordenamiento Jurídico y que la denuncia de los Tratados y Convenios Internacionales se instrumentalizará por la vía del art. 94 del mismo Texto”. El art. 31 de la Ley 25/2014, de 27 de noviembre sobre Tratados y Acuerdo Internacionales refiere: “Las normas jurídicas contenidas en los tratados internacionales válidamente celebrados y publicados oficialmente prevalecerán sobre cualquier otra norma del ordenamiento interno en caso de conflicto con ellas, salvo las normas de rango constitucional” Asimismo el art. 39.4 de la CE reconoce que “los niños gozarán de la protección prevista en los acuerdos internacionales que velan por sus derechos”.

En atención a tales normas, la Convención de derechos del niño forma parte del ordenamiento jurídico español, por tanto, no son meras normas programáticas sino que son de aplicación directa desde el momento de su ratificación Tal Convención forma parte del Ordenamiento jurídico español al estar ratificado por España a través del Instrumento de Ratificación de la Convención sobre los Derechos del Niño, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989. Publicado en el «BOE» núm. 313, de 31 de diciembre de 1990. Se indicaba por el INSS que no cabe la invocación genérica de la Convención de derechos del niño, sin embargo, como ya determinaba la sentencia 62/82 del TC 15-10-1982, debe darse una aplicación directa a la Declaración Universal de Derechos Humanos y a los Tratados y Acuerdo Internacionales y por ende a los Tratados y Acuerdos Internacionales sobre las mismas materias., esto es, los relativos a los derechos Humanos, entre los que se incardinan, sin ningún género de dudas los derechos de igualdad y no discriminación del niño. La Convención en su art. 3 establece: “En todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, una consideración primordial a que se atenderá será el interés superior del niño. 2. Los Estados Partes se comprometen a asegurar al niño la protección y el cuidado que sean necesarios para su bienestar, teniendo en cuenta los derechos y deberes de sus padres, tutores u otras personas responsables de él ante la ley y, con ese fin, tomarán todas las medidas legislativas y administrativas adecuadas. (...)”. Asimismo el art. 8.1 propugna el respeto del derecho del niño a las relaciones familiares, el art. 18 establece la garantía de corresponsabilidad en la crianza y desarrollo del niño atendiendo al interés superior de éste, debiendo prestarse por los Estados miembros la asistencia para esas esas funciones. El art.26 establece el reconocimiento del derecho de los niños a beneficiarse de la Seguridad Social, incluso del Seguro Social, y adoptarán las medidas necesarias para lograr la plena realización de este derecho e indica la obligación de conceder las prestaciones atendiendo a la los recursos y situación del niño, y lo que es fundamental, atendiendo a los recursos y situación de los responsables del mantenimiento de los niños, incluidas las solicitudes hechas por el niño o en su nombre.

En atención a estas normas contenidas en la Convención, los tribunales tienen el deber de atender de manera primordial al interés superior del menor, en todas las medidas concernientes a los niños que se



COMUNIDAD AUTÓNOMA
DE ARAGÓN



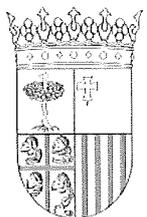
ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

Firmado por:
ELENA ALCALDE VENEZAS,
MIGUEL GROS MARTIN

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación: <https://psp.justicia.aragon.es/SCDD/index.html>

Fecha: 06/10/2021 10:38

CSV: 4421644001-e7650aa9bd62c8f30d0512a726c10f66xyjVAA==



COMUNIDAD AUTÓNOMA
DE ARAGÓN

deban adoptar, y en el caso que nos ocupa, la solicitud que realiza la madre de la acumulación del permiso de paternidad, no se fundamenta en un beneficio personal ni siquiera se alega que ello favorece su conciliación familiar y laboral, sino la base de su pretensión es exclusivamente en interés del menor, para evitar que pueda verse discriminado en relación con otro niño que viva en una familia biparental, por tanto, por mucho que se esté solicitando por la madre la prestación, esta lo hace en interés del menor, por tanto estamos ante el supuesto transcrito del art. 3: *“las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas de bienestar social”* y ahora tras la impugnación de la resolución del INSS como institución pública, medidas concernientes a los niños que tomen los tribunales. Además siguiendo con el mismo argumento, nos encontramos ante una prestación de SS, que según el art .26 deben de concederse en atención a los recursos y situación a tanto del niño como en este caso de la madre, como única persona responsable de su mantenimiento, al ser familia monoparental, y se trata en definitiva, más que una prestación para la madre, de una prestación, que está siendo realizada en nombre del niño, por lo que al situación se subsume en el art. 26 de la Convención.

Por tanto, la prestación interesada debe de concederse, como indicaba, en su petición subsidiaria, y como medida que para el cumplimiento de atender al interés superior del niño que en todo caso debe de prevalecer. El interés superior del niño en este caso, no es otro que el derecho a la crianza/cuidado y al su desarrollo personal, y éste se vería mermado en caso de no concederse la prestación solicitada, lo que implicaría una discriminación de trato, respecto de niños que por tener familia biparental, gozarían en plenitud del derecho de crianza y desarrollo personal, ya que se podría llegar a tener la atención y cuidado de su padres durante 26 semanas consecutivas de disfrutarse sucesivamente, (las seis primeras semanas deben de disfrutarse inmediatamente después del parto), frente a las 16 semanas que el niño de familia monoparental podría estar cuidado, en este caso por su madre. La diferencia en uno u otro caso es sustancial. E incluso en el caso de que en la familia biparental los progenitores optaran por el disfrute simultáneo, ello implicaría que durante las 16 semanas el cuidado del menor sería mayor cualitativamente que el que le pudiera proporcionar un solo progenitor en esas 16 semana, lo que afectaría al desarrollo personal del menor.

Por otro lado, no cabe duda de que los responsables del mantenimiento del niño son los encargados del cuidado y desarrollo, corresponde conforme determina la Convención, al necesidad de asistir a tales responsables. Por tanto, la asistencia que se puede proporcionar en este caso para el cuidado del menor de familia monoparental se equiparable al de la familia biparental, es través de acumulación de al madre del permiso de paternidad solicitado. Asimismo, el art. 26 establece el derecho del niño a beneficiarse de las SS, y como medida para lograr la plena realización de ese derecho, se encontraría la concesión del permiso interesado, el cual por mucho que se solicite por al madre, redundaría en beneficio de hijo. Además se establece que debe de concederse la prestación atendiendo a los recursos y situación tanto del niño, como en este caso de la madre, y la situación y recursos que ahora nos ocupan, no son otros que estar inserto el menor en una familia



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

Firmado por:
ELENA ALCALDE VENEGAS,
MIGUEL ORÓS MARTÍN

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación: <https://psp.justicia.aragon.es/SCDD/index.html>

Fecha: 06/10/2021 10:38

CSV: 4421644001-e7650aa9bd62c8f30c0512d726c10fc6xy|VAA==

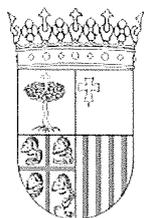
monoparental, lo que implica conforme el art. 17 del RD 295/2009 que un progenitor es sustentador único de la familia, por tanto el cuidado, atención y desarrollo sólo puede procurarse por un progenitor durante 16 semanas, mientras que los de familia biparental podrían alcanzar de manera sucesiva las 26, lo que implica una desigualdad de trato en cuanto que el derecho a la prestación tanto de maternidad como de paternidad (independientemente de la finalidad de uno u otro), nace con el nacimiento como se depende del art. 47.4 del ET, por tanto, se estaría discriminando al niño que nace en familia monoparental, que tendría derecho a un menor cuidado que el que nace en familia biparental.

Por lo expuesto, en atención al interés superior del niño Héctor, que propugna la Convención de derechos del Niño, y las obligaciones impuestas en la misma de procurar la adopción de medidas que favorezcan el deber de protección, cuidado, desarrollo personal y relaciones familiares, necesarios del menor, debe de concederse la prestación interesada de manera subsidiaria, esto es 10 semanas, sin que procedan las 16 semanas que corresponderían al otro progenitor, ya que las seis semanas tras el parto son de disfrute acumulado obligatorio y ya las ha disfrutado, como reconoce, y de concederse 16 semanas supondría un cuidado del menor de familia monoparental de 32 semanas seguidas, frente a las 26 seguidas que tendría el niño de familia biparental.

En el mismo sentido expuesto, se ha pronunciado la reciente Sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, nº 1217/2020 de 6 Oct. 2020, Rec. 941/2020, en ella se establece en su fundamento tercero y cuarto la normativa aplicable al respecto. Así el Fundamento tercero dispone: *“El art. 10.2 CE señala que las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán con la conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Tratados y Acuerdos Internacionales sobre las mismas materias ratificados por España; respecto a los Tratados, el art. 96 CE señala que los Tratados Internacionales válidamente celebrados, una vez publicados oficialmente en España, formarán parte del Ordenamiento Jurídico y que la denuncia de los Tratados y Convenios Internacionales se instrumentalizará por la vía del art. 94 del mismo Texto. La Ley 25/2014, de 27 de noviembre sobre Tratados y Acuerdo Internacionales refiere respecto a ellos su prevalencia sobre cualquier otra norma del ordenamiento interno en caso de conflicto con ellas, salvo las normas de rango internacional (art. 31).*

Nuestra jurisprudencia es clara en señalar que el art. 10, 2 CE no es un simple enunciado, y que debe darse una aplicación directa a la Declaración Universal de Derechos Humanos y a los Tratados y Acuerdo Internacionales (TC 15-10-1982, sentencia 62/82); y se reitera en el máximo órgano de la jurisdicción ordinaria, y así, por ejemplo lo hace la Sala de lo Contencioso-Administrativo del TS (por todas STS de 24-4-2001, recurso 7756/94, que nos recuerda que es jurisprudencia reiterada la aplicación de los Tratados Internacionales y de los Convenio).

En esta línea discursiva nos encontramos con la Convención sobre los Derechos del Niño, BOE 31-12-1990 y que señala: los Estados parte respetarán los derechos enunciados en la presente Convención, sin distinción alguna por la condición del niño, de sus padres o de sus



COMUNIDAD AUTÓNOMA
DE ARAGÓN



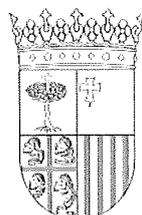
ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

Firmado por:
ELENA ALCALDE VENEGAS,
MIGUEL OROS MARTIN

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación: <https://psp.justicia.aragon.es/SCDD/index.html>

Fecha: 06/10/2021 10:38

CSV: 4421644001-e7650aa9bd62c8f30d0512d726c10fc6xyVAA==



COMUNIDAD AUTONOMA
DE ARAGON

representantes legales, debiéndose adoptar todas las medidas para que el niño se vea protegido contra toda forma de discriminación o castigo por causa de la condición, las actividades, las opiniones expresadas o las creencias de sus padres, tutores o familiares; en segundo término se señala que todas las medidas que se adopten por las Instituciones Públicas o los Tribunales considerarán primordialmente el interés superior del niño; precisando el art. 18 el máximo empeño en garantizar las obligaciones comunes de los padres respecto a la crianza y el desarrollo del niño, adoptándose todas las medidas para que los niños cuyos padres trabajan tengan derecho a beneficiarse de los servicios e instalaciones de guarda de niños para los que se reúnan las condiciones requeridas; y, por último, el art. 26 nos recuerda que las prestaciones de Seguridad Social deberán reconocerse teniendo en cuenta la situación del niño y de las personas responsables de su mantenimiento. Sobre ello es aplicable la doctrina del TS, Sala Primera, respecto a la aplicación de la Convención y al art. 3 de la misma, sentencia de 16- 6-2020, recurso 2629/19.

Por último la Sala Cuarta del TS (sentencias de pleno de 25-10-2016, recurso 3818/15, 16-11-2016, recurso 3146/14 y 14-12-2017, recurso 2859716), ha destacado que **las normas en materia de protección de la maternidad han de ser interpretadas a la luz del principio general del interés superior del menor que se integra en el núcleo familiar con el progenitor o progenitores que le prestan atención y cuidados parentales**, conforme a lo establecido en el art. 8 del Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales, y al mandato del art. 39 CE, relativo a la protección a la familia y a la infancia, siendo este designio el que debe prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda exegética, así como de acuerdo a la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas las normas, atendiendo fundamentalmente a su espíritu y finalidad.

En el Fundamento cuarto: "El art. 177 LGSS otorga una prestación por nacimiento y cuidado de menor por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfrutan de conformidad a los apartados 4, 5 y 6 del art. 48 del ET, y del art. 49, a), b) y c) del EBEP.

El art. 48 ET, modificado a través del RDL 6/19, de 1 de marzo, estableció, en resumen, que el nacimiento suspende el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, y fijó para el progenitor distinto de la madre biológica una suspensión de 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las 6 semanas interrumpidas inmediatamente posteriores al parto, pormenorizándose diversas situaciones como son el parto prematuro, la adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, así como supuestos de discapacidad.

A su vez, la suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor una vez transcurridas las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto puede disfrutarse a voluntad de los progenitores en períodos semanales acumulados o interrumpidos, y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla 12 meses. Destacamos que expresamente se señala: " este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor".



Firmado por:
ELENA ALCALDE VENEGAS,
MIGUEL OROS MARTIN

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación: <https://psp.justicia.aragon.es/SCDD/index.html>

Fecha: 06/10/2021 10:38

CSV: 4421644001-e7650aa9bd62e8f30d0512d726c10fc6xyjVAA==

En el fundamento quinto a octavo resuelve el fondo del asunto en aplicación de la normativa indicada: “Es indudable que la prestación que examinamos y la reforma introducida en el art. 48 ET se congenia con tres vías claras: la protección del menor y en general de la infancia; la introducción de una medida de igualdad de la mujer; y un elemento de conciliación de la vida familiar.

Vamos a estimar el recurso en base a la primera consideración. Desde el paraguas general de no discriminación, si se deniega la prestación a la beneficiaria, en los términos que lo pide, existe una conculcación del derecho de igualdad que consagra la Convención sobre los Derechos del Niño ya indicada de la Asamblea General de las Naciones Unidas de 20 de noviembre de 1989, por cuanto que la atención, cuidado y desarrollo del menor afectado va a sufrir una clara merma respecto a aquellos otros que en situación semejante, encuadrados dentro de un modelo familiar biparental, van a recibir. Si partimos de la rechazable discriminación del menor por su propia condición o por el estado civil o situación de su progenitor, cuando introducimos un período de cuidado y atención para el grupo de hijos o hijas monoparentales, estamos no solamente mermando la atención que en las familias biparentales se presta, sino que también introducimos un sesgo que quebranta el desarrollo del niño, al quedar atendido menos tiempo y con menor implicación personal de quien ha sido considerado progenitor.

Por tanto, y siendo de directa aplicación, y en cuanto la Normativa Nacional quiebra esa igualdad, el Convenio sobre los Derechos del Niño, entendemos que corresponde la prestación pedida, sobre cuyos requisitos del devengo nada se cuestiona (ya hemos referido la aplicación directa de esta normativa).

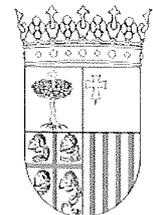
SEXTO.- Hemos anunciado que existen otros planos de confluencia en el derecho a la prestación que se reclama, y de aquí el que consideremos que la norma introduce un elemento importante de discriminación respecto a la mujer y a los fundamentos de la conciliación de la vida familiar. Como hemos estimado la prestación conforme hemos indicado en los ordinales precedentes, vamos a apuntar, exclusivamente, aquellas razones que hemos apreciado que pudieran ser vulneradoras de la Constitución, y en base a ellas el posible planteamiento de una cuestión de inconstitucionalidad.

SEPTIMO.- Desde una perspectiva sociológica, subyacente al derecho, podemos significar como el sistema de familia nuclear biparental ha variado a partir de los años 70 en España y en el entorno occidental, introduciéndose nuevos modelos y entre ellos la familia monoparental. En términos estadísticos, según datos del Instituto Nacional de Estadística, en 2019 el número de hogares monoparentales alcanzaba 1.800.087, frente a la tipología general de hogares de 18.625.000, de los cuales pareja con hijo o hijos era de más de seis millones.

Las familias monoparentales constituidas por varones eran 357.900, y por mujeres 1.530.600 hogares.

Las familias monoparentales, en una tipología ordinaria, son uno o varios hijos que conviven con solteros, viudos, separados o divorciados.

La situación familiar viene considerándose como un importante elemento referencial del estado del género, y en concreto determina la situación de la mujer en orden a sus expectativas y realidades laborales,





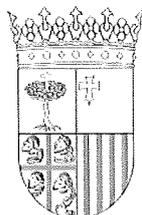
ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

Firmado por:
ELENA ALCALDE VENEGAS,
MIGUEL OROS MARTÍN

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación: <https://psp.justicia.aragon.es/SCDD/index.html>

Fecha: 06/10/2021 10:38

CSV: 4421644001-e7650aa9bd62c8f30d0512d726c10fc6xyjVAA==



COMUNIDAD AUTÓNOMA
DE ARAGÓN

atribuyéndose al modelo nuclear tradicional una posible manifestación de la situación de desigualdad de la mujer.

La realidad de las familias monoparentales, es muy variada, pero dejamos al margen la denominada feminización de la pobreza o los sistemas de atención y asistencia por vulnerabilidad (lo hacemos porque en principio nos encontramos ante trabajadores, aunque no olvidamos que es la mujer la que mayores contrataciones a tiempo parcial concierta), encontrándonos ahora ante prestaciones independientes de las ayudas que puedan establecerse por esas causas.

En definitiva, el mayor bloque de integrantes en el rango de progenitores de las familias monoparentales es el de la mujer. Cuando se establece el disfrute de la suspensión del contrato de trabajo en el art. 48, números 5 a 7 ET, incorporando al varón u otro progenitor de forma indirecta se está perjudicando a la mujer. El tiempo de dedicación al menor por parte de ella es superior, porque no lo comparte, ni simultanea ni diacrónicamente lo bifurca; el tiempo de dedicación a la formación y promoción profesional también se merma; la promoción en el empleo y al desarrollo personal se reduce. La situación de la mujer vuelve a peyorizarse y en la buena apariencia, sin embargo, se vuelve a favorecer a un colectivo, pero aparte del mismo se le perjudica.

Se ha pretendido una igualdad entre el hombre y la mujer, pero se ha introducido una nueva brecha que nos sitúa no ante el techo de cristal sino ante el suelo pegajoso, y ante una concepción de la igualdad funcionalista, que obvia el que las distintas manifestaciones de la misma se desarrollan dentro de los hábitat o estructuras sociales. Es por ello que los hogares monoparentales, e indirectamente la mujer, queda discriminada.

También estos hogares monoparentales no tienen justificación de recibir un trato en su entorno dispar, pues el estado civil de la persona se introduce como un elemento fundamentalmente determinante de una situación de facto, como son solteros, viudas, o en ruptura matrimonial frente a los que presentan una situación de matrimonio o unión.

De igual forma los derechos de conciliación y vida familiar reciben un trato dispar entre personas que partiendo del mismo supuesto, integración de la dinámica de la producción en la de reproducción, quedan protegidas en mayor forma que al integrarse en dinámicas de familia monoparental. La conciliación supone la integración de la maternidad y el trabajo. No solo en un intento, línea actual de los legisladores de ampliar la natalidad, sino de preservar la relación filial, asumiendo socialmente el rol familiar como parte de la dinámica social. El mundo del trabajo no queda al margen de la realidad biológica, debiéndose buscar fórmulas que congenien la realidad de la persona y la de los ciclos productivos. Esta integración, conciliación, no puede ser dispar según una situación que partiendo del mismo hecho, la infancia y los progenitores, oferten situaciones distintas para quienes se encuentran en igual coyuntura. Ciertamente es que la suspensión del contrato de trabajo tiene una repercusión dentro de la actividad empresarial, pero la integración en un solo progenitor de la acumulación de todo el período de suspensión, aglutina toda la suspensión en un solo trabajador, pero no deja de ser el mismo disfrute que cuando nos encontramos ante una dualidad de progenitores.

Y, ya por último, puede existir una justificación del trato dispar a las formas de unidad de las parejas, pero de ella no puede inferirse un trato desigual a las familias que integran el hecho de la maternidad,



ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

acogimiento, adopción o guarda, pues la opción por el hogar monoparental no delimita un vínculo diferente de filiación determinante del cuidado y atención del menor, y sus propios derechos.

Por tanto, es posible suscitar una quiebra del principio de igualdad del art. 14 CE.

OCTAVO.- Todo cuanto hemos indicado conduce a estimar la demanda, y ello implica el derecho de la demandante a acumular 8 semanas adicionales por nacimiento y cuidado de hijo, determinando ello el abono de la prestación correspondiente, y sin que se haga ningún otro pronunciamiento, atendido al suplico del propio recurso.”

Tal sentencia cierto es, como indica el INSS, que está recurrida ante el TS por lo que no es firme, pero marca una pauta fundamental y es la clave para el reconocimiento del permiso solicitado a la madre, como es analizar la normativa desde el prisma del interés superior del menor y la necesaria protección de la familia y la infancia, perspectiva que no ha sido analizada por el INSS que si bien con una exposición ampliamente argumentada, incide en la ausencia de discriminación entre hombres y mujeres, por la distinta naturaleza de los permisos, pero la demanda que es objeto de análisis en esta sentencia, se centra fundamentalmente en la discriminación y falta de igualdad del menor nacido en familia monoparental frente al nacido en familia biparental, no se está alegando desigualdad de la madre. Por tanto, desde punto de vista del interés superior del niño, coincido con la STJ del País Vasco, en cuanto que en nuestro supuesto, el derecho de igualdad y no discriminación del menor, al igual que en el caso que nos ocupa, se vería conculcado “si se deniega la prestación a la beneficiaria, en los términos que lo pide” y ello “por cuanto que la atención, cuidado y desarrollo del menor afectado va a sufrir una clara merma respecto a aquellos otros que en situación semejante, encuadrados dentro de un modelo familiar biparental, van a recibir”.

En el mismo sentido se ha pronunciado aplicando al Convención de derechos del niño y el superior interés del menor como primordial, en las sentencias de los Juzgados de lo social de Valencia N°. 16, Sentencia 168/2021 de 10 May. 2021, Rec. 186/2021 y la de Juzgado nº 3 de Orense nº 236/21 de 24 de marzo.

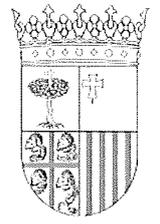
Por tanto, si bien es cierto que la normativa aplicable como hemos indicado en el fundamento anterior, art. 23.3 del RD 295/2009, así como art. 47.4 del ET, no permite la acumulación de ambos permisos, la aplicación rigurosa de tal normativa nacional supondría una discriminación del menor, nacido en familias monoparentales, respecto al nacido en familia biparental, y en caso de conflicto la ley por tanto al ser aplicable de manera directa la Convención sería procedente la acumulación en interés del niño en atención al art 31 de la Ley 25/2014, de 27 de noviembre que establece que en caso de conflicto de las normas jurídicas contenidas en los tratados internacionales válidamente celebrados y publicados oficialmente prevalecerán sobre cualquier otra norma del ordenamiento interno, a salvo las constitucionales. Por lo que prevalece la Convención sobre nuestra normativa nacional que no permite al acumulación de los permisos de maternidad y paternidad lo que supondrían en familias monoparentales una discriminación del menor en su derecho al cuidado y

Firmado por:
ELENA ALCALDE VENEGAS,
MIGUEL ORÓS MARTÍN

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación: https://psp.justicia.aragon.es/SCDD/index.html

Fecha: 06/10/2021 10:38

CSV: 4421644001-e7650aa9bd62c8f30d0512d726c10fc6xyjVAA==



COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

desarrollo personal y en general a su derecho de protección, respecto de los menores de familias biparentales.

2.- INTERPRETACIÓN DE LAS NORMAS NACIONALES DE FORMA MÁS FAVORABLE AL INTERÉS SUPERIOR DEL MENOR.

Independientemente de que se aplicara de manera directa o no tal Convención, las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce deben de interpretarse de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España (art. 10.2 2 de la CE) y el art. 39.4 de la CE dispone que *“los niños gozarán de la protección prevista en los acuerdos internacionales que velan por sus derechos”*. Por tanto, en todo caso, aún sin aplicar directamente la Convención, la Constitución española imponen la interpretación de las normas nacionales de aplicación, conforme a tal Convención por tanto atendiendo al interés superior del niño.

La jurisprudencia del TS igualmente se ha pronunciado imponiendo la interpretación de las normas en materia de protección de la maternidad conforme al interés superior del menor, conforme a lo establecido en el artículo 8 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales, y al mandato del artículo 39 de la Constitución Española referido a la protección a la familia y a la infancia, así las Sentencias de pleno de 25-10-2016, recurso nº 3818/15, la de 16-11-2016, recurso nº 3146/14 y la de 14-12-2017, recurso 2859716), la primera de ellas dispone que: *“El interés superior del menor no puede erigirse en principio a partir de! cual los órganos jurisdiccionales alteren el contenido de las normas y eludan la sujeción al ordenamiento jurídico (art 9.1 CE). Ahora bien, sí constituye un canon interpretativo de relevancia cuando debemos aplicar normas que lo han querido tener presente, como aquí sucede. (...) Por otro lado, el artículo 39 CE proporciona diversos principios que han de presidir nuestra interpretación de las leyes vigentes (art. 53.3 CE): procurar la protección social de la familia, la protección integral de los hijos y velar por los derechos de los niños. No parece dudoso que para las dos menores nacidas en Nueva Deihi resulta conveniente que quien es y actúa como progenitor pueda estar a su cuidado al amparo de la situación protegida por la Seguridad Social”*. La Sala de lo Contencioso-Administrativo del TS (por todas STS de 24-4-2001, recurso 7756/94) ta,nbien indica que es jurisprudencia reiterada la aplicación de los Tratados Internacionales y de los Convenios.

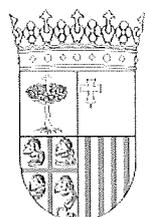
En definitiva, compete a esta juzgadora, realizar una labor interpretativa de la normativa nacional desde la dimensión de la protección del niño en sus derechos de igualdad y no discriminación. El INSS alude al art. 23.2 último párrafo del RD 295/2009 como norma que no permite al ampliación o acumulación de los permisos: *“3. En los casos en que solamente exista un progenitor, adoptante o acogedor, si éste percibe el subsidio por maternidad, no podrá acumular el subsidio por paternidad.”* Asimismo el art. 47.4 del ET indica: *“Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor”*. Igualmente las Directivas 2006/54/CE así como la 2019/1158, mencionadas por el INSS se referían al permiso de paternidad como

Firmado por:
ELENA ALCALDE VENEGAS,
MIGUEL ORÓS MARTÍN

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación: <https://psp.justicia.aragon.es/SCDD/index.html>

Fecha: 06/10/2021 10:38

CSV: 4421644001-e7650aa9bd62c8f30d0512d726c10fc6xyVAA==



COMUNIDAD AUTÓNOMA
DE ARAGÓN



ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Firmado por:
ELENA ALCALDE VENEGAS,
MIGUEL ORÓS MARTÍN

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación: <https://psp.justicia.aragon.es/SCDD/index.html>

Fecha: 06/10/2021 10:38

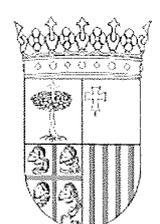
CSV: 4421644001-e7650aa9bd62c8f30d0512df26c10fc6xy|VAA==

derecho individual e intransferible. Comenzando por el final, si no existe progenitor, porque decimos que estamos ante una familia monoparental, no se está ni transmitiendo propiamente ningún derecho, ni se le está mermando ningún derecho al otro progenitor ya que no lo tiene, precisamente porque no existe (en términos jurídicos). Por tanto, no se está vulnerando el deber de corresponsabilidad ni su derecho a la conciliación, y en cambio, sí que se estaría mermando el derecho al cuidado del menor en igualdad de condiciones que el de familia biparental. Además la normativa nacional contiene en el artículo 2 a) de la Disposición Adicional Decimotercera del Estatuto de los Trabajadores lo siguiente: *“En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica de conformidad con el artículo 48.4 ”*. En sentido similar el EBEP en el art. 42 dispone: *“No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.”*

Se trata de un supuesto excepcional que es equiparable por analogía (art. 4 del CC) al que nos ocupa, ya que en nuestro caso, también no existe el otro progenitor que se ocupe de cuidado del menor. En esta labor de interpretar las normas en atención a la interés superior del menor, y en pro de la igualdad del menor frente a otros de familia biparentales, esta excepción aplicable por analogía en nuestro supuesto, permitiría la concesión del permiso de paternidad propuesto, si bien con el matiz antes indicado de sólo 10 semanas (tiempo restante), y que está en consonancia con lo referido en el EBEP, ya que de concederse la totalidad de las 16 semanas, al haberse ya disfrutado la madre de 6 que hubieran coincidido con la del otro progenitor, supondría una desigualdad de trato respecto a los niños de familias parentales.

En el mismo sentido se pronuncia, la sentencia de Valencia antes indicada, equiparando la excepcionalidad del supuesto que nos ocupa, al modo del art. 2 a) de la Disposición Adicional Decimotercera del ET, ya que igualmente que en éste, sólo existe un progenitor y la ley prevé que el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de las 16 semanas de suspensión. También coincido con la Sentencia de Juzgado de Valencia en que no se está produciendo ninguna transferencia de su derecho individual, ya que no consta la existencia de otro progenitor que tenga derecho al período de disfrute solicitado por la actora.

Las normas nacionales que nos ocupan, están pensando precisamente en familias biparentales donde se pretende conseguir con el permiso de paternidad un reparto de responsabilidad en las tareas y cuidado del menor, pero cuando se trata de familias monoparentales, donde precisamente no existe otro progenitor con quien compartir tareas, no existe una normativa específica al respecto, al margen de ya que por mucho que el legislador no desconozca la situación y haga una mínima referencia a en el art. 17 del RD 295/2009, tal RD es de 2009 por tanto 10 años anterior al RD ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Si bien el permiso de paternidad tiene la finalidad



COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN



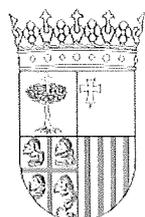
ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

Firmado por:
ELENA ALCALDE VENEGAS,
MIGUEL OROS MARTIN

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación: <https://psp.justicia.aragon.es/SCDD/index.html>

Fecha: 06/10/2021 10:38

CSV: 4421644001-e7650aa9bd62c8f30d0512d726c10fc6xyVAA==



COMUNIDAD AUTÓNOMA
DE ARAGÓN

de la corresponsabilidad en el cuidado del menor y en el favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, al faltar éste progenitor, esa finalidad puede ser aplicada a la madre, al ser familia monoparental para evitar que ello afecte al cuidado del menor. No estamos ante el supuesto de que sea el padre o el "otro progenitor" el que pretende el derecho de maternidad cuya finalidad es el cuidado de la madre tras el parto y el puerperio, que es una circunstancia que no sería predicable de aquél, sino que la finalidad del permiso de paternidad atañe también al menor.

3.- NECESIDAD DE ATENDER A LA DIMENSIÓN CONSTITUCIONAL DEL DERECHO A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL Y SU PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL.

La Sentencia de TSJ del País Vasco, estimaba la pretensión de la actora tenido en cuenta *"la protección del menor y en general de la infancia"*, pero consideraba también que la medida solicitada suponía *"una medida de igualdad de la mujer; y un elemento de conciliación de la vida familiar"*.

Ampliando esta última idea como elemento de conciliación de la vida familiar, es de señalar, que los derechos de conciliación familiar y laboral, o cualquier medida que se dirija a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores debe de ser analizadas desde el prisma constitucional del art. 14 de la CE (derecho de igualdad y no discriminación) y del mandato constitucional de protección de la familia y la infancia (art. 39 de la CE). Así lo establece el TC en su sentencia de 15-1-2007 nº 3/2007 que determina la necesidad de atender a la dimensión constitucional, no sólo de los derechos concretos tasados en el ET, como derechos en los apartados 5 y 6 del art. 37 ET (reducción de jornada y concreción horaria) sino en general de todas las medidas que como la que ahora nos ocupa, se dirige a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores. Así se dispone: "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 ex art. 14 CE (RCL 1978, 2836) de la cuestión que se le planteaba, de suerte que, como hemos afirmado en diversas ocasiones en relación con otros derechos fundamentales, el reproche que desde la perspectiva constitucional merece formularse contra la Sentencia recurrida en amparo "no es tanto ni sólo que haya renunciado a interpretar la normativa aplicable de la manera más favorable a la efectividad del derecho fundamental, sino que ni siquiera haya tenido en cuenta que este derecho estaba en juego y podía quedar afectado" (SSTC 191/1998, de 29 de septiembre [RTC 1998, 191], F. 5; y 92/2005, de 18 de abril [RTC 2005, 92], F. 5).

La dimensión constitucional de la medida contemplada en los apartados 5 y 6 del art. 37 LET 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



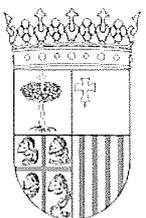
ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

Firmado por:
ELENA ALCALDE VENEGAS,
MIGUEL ORÓS MARTÍN

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación: <https://psp.justicia.aragon.es/SCDD/index.html>

Fecha: 06/10/2021 10:38

CSV: 4421644001-e7650aa9bd62c8f30d0512d726c10fc6xyjVAA==



COMUNIDAD AUTÓNOMA
DE ARAGÓN

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, lo que posibilita una ponderación de las circunstancias concurrentes dirigida a hacer compatibles los diferentes intereses en juego.

Dado que esta valoración de las circunstancias concretas no se ha realizado, debemos concluir que no ha sido debidamente tutelado por el órgano judicial el derecho fundamental de la trabajadora. La negativa del órgano judicial a reconocer a la trabajadora la concreta reducción de jornada solicitada, sin analizar en qué medida dicha reducción resultaba necesaria para la atención a los fines de relevancia constitucional a los que la institución sirve ni cuáles fueran las dificultades organizativas que su reconocimiento pudiera causar a la empresa, se convierte, así, en un obstáculo injustificado para la permanencia en el empleo de la trabajadora y para la compatibilidad de su vida profesional con su vida familiar, y en tal sentido, constituye una discriminación indirecta por razón de sexo, de acuerdo con nuestra doctrina."

El Tribunal Supremo en sentencia de 20 de julio de 2000, Rec. 3799/1999, si bien en relación con el derecho del art. 37.5, pero en todo caso aplicable al derecho genérico de conciliación de vida laboral y familiar, indicaba: "Pues bien, en la aplicación de las reducciones de jornada que establece el artículo 37.5 Estatuto de los Trabajadores, ha de partirse de la base de que tal precepto forma parte del desarrollo del mandato constitucional (artículo 39 de la Constitución) que establece la protección a la familia y a la infancia. Finalidad que ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa. Por otra parte nada establece el precepto legal en orden a la concreción horaria de la reducción de jornada, ni si en tal actuación debe prevalecer el criterio o las necesidades concretas del trabajador o las organizativas de la empresa. Aparente laguna legal, posiblemente dejada de propósito, con el fin de que se compatibilicen los intereses del menor (y por tanto del padre o madre trabajadores), con las facultades empresariales de organización del trabajo. Es evidente que la forma de ejercicio del derecho por ambas partes puede ser determinante de que, en cada caso, proceda una u otra solución, según las circunstancias concurrentes".

Es de destacar la Sentencia 391/2009 de 21 May. 2009, Rec. 316/2009 del TSJ de Aragón que menciona la STC 3/2007 e indica que la misma: "(...) Así pues, la interpretación del art. 37.5 y 6 ET debe efectuarse teniendo en consideración los fines que con ello se pretende, haciendo prevalecer el derecho de la guarda y custodia de forma y manera que la reducción de la jornada no repercuta negativamente sobre el menor. En caso de colisión de intereses entre el trabajador y el empresario, debe prevalecer aquella posición que pueda considerarse más idónea para la atención del menor, si bien el ejercicio del derecho debe estar regido por los principios de buena fe y no resultar en extremo perjudicial para el empresario."

Resulta evidente que el reconocimiento de 10 semanas más, fomentaría la conciliación de la vida laboral y familiar de la trabajadora con su hijo, ya que la naturaleza del derecho de paternidad participa



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

Firmado por:
ELENA ALCALDE VENEZAS,
MIGUEL OROS MARTIN

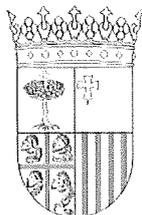
Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación: <https://psp.justicia.aragon.es/SCDD/index.html>

Fecha: 06/10/2021 10:38

CSV: 4421644001-e7650aa9bd62c8f30d0512d726c10fc6xy|AAA==

precisamente de tal naturaleza. Hay que traer a colación, en este sentido la distinta naturaleza del permiso de maternidad y la de paternidad. La Sentencia del Pleno del TC de 17 de octubre de 2018 dictada en el recurso de amparo núm. 4344-2017, que lo desestimaba, sentenciaba que: *“la atribución del permiso por maternidad, con la correlativa prestación de la seguridad social, a la mujer trabajadora, con una duración superior a la que se reconoce al padre, no es discriminatoria para el varón. La maternidad, el embarazo y el parto son realidades biológicas diferenciadas de obligatoria protección, que se refiere a la protección integral de las madres. De ahí, que las ventajas que se determinen para la mujer no pueden considerarse discriminatorias para el hombre”*. Lo relevante de tal sentencia del TC, para el caso que nos ocupa, es que afirmaba que la maternidad y la paternidad no son situaciones iguales o comparables sino que *“la maternidad, el embarazo y el parto son realidades biológicas diferenciadas de obligatoria protección, que se refiere a la protección integral de las madres”*. La finalidad del permiso de maternidad y de paternidad viene fijada en la STC referida, indicando que: *“La finalidad que persigue el legislador en la protección laboral y de seguridad social dispensada en el supuesto de parto es diferente en atención a que se trate de la madre o del padre. En efecto, en el caso de la madre la “finalidad primordial” que persigue desde siempre el legislador al establecer el descanso por maternidad y el correspondiente subsidio económico de la seguridad social es la protección de la salud de la mujer trabajadora, durante el embarazo, parto y puerperio. (...) Distinto es el permiso por paternidad y la correlativa prestación de la seguridad social que se reconocen en nuestro ordenamiento social a partir de 2007 a los padres. Inicialmente con una duración de 3, que fue la disfrutada por el recurrente en amparo, y sucesivamente ampliada a cuatro semanas y luego a cinco semanas. Su finalidad no es otra que la de “favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”. La sentencia subraya que “siendo diferentes las situaciones que se traen a comparación, no puede reputarse como lesiva del derecho a la igualdad ante la ley, la diferente duración de los permisos por maternidad o paternidad y de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social”*.

Igualmente el TSJA determina una naturaleza diferente de los permisos de maternidad y de paternidad, y menciona la STC indicada, así la STSJA num. 50/2019 de 30 enero Recurso de Suplicación 819/2018 indicaba: *“Desde la propia literalidad de estos preceptos ya apreciamos diferencias en el abordaje legal de la prestación de maternidad y paternidad puesto que el art. 318 del RDL 8/2015 (RCL 2015, 977), para el caso de la paternidad, considera que la prestación tiene su origen en el “nacimiento del hijo”, y del mismo modo resulta tal prestación del art. 22 del RD 295/2009 (RCL 2009, 590), mientras que para la prestación de maternidad el art. 8.3 de tal Real Decreto deriva la prestación del “parto”, por lo que ya existen diferencias en su causa. No es el mismo hecho el que origina ambas prestaciones y el legislador así lo ha diseñado, y por “nacimiento de hijo” no puede entenderse el alumbramiento de un feto fallecido en el útero de la madre. (...) Existe, por lo tanto una perspectiva laboral y de Seguridad Social que no puede ser abandonada a la hora de interpretar el art. 183 del vigente texto de la LGSS , y que la parte recurrente no considera, lo cual nos permite entrar a analizar cuál es la finalidad legal del establecimiento de estos permisos, para lo cual resulta*



COMUNIDAD AUTÓNOMA
DE ARAGÓN



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

Firmado por:
ELENA ALCALDE VENEZAS,
MIGUEL ORÓS MARTÍN

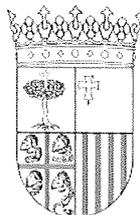
Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación: <https://psp.justicia.aragon.es/SCDD/index.html>

Fecha: 06/10/2021 10:38

CSV: 4421644001-e7650aa9bd62c8f80d0512d726c10fc6xyjVAA==

muy relevante la interpretación que ha efectuado la reciente sentencia del Pleno del TC de 17 de octubre de 2018 (RTC 2018, 111[^] , acertadamente analizada en la sentencia de instancia. En tal sentencia se analiza la petición de un padre biológico, trabajador por cuenta ajena (incluido por ello en el régimen general de la seguridad social), a percibir el subsidio por paternidad con la misma extensión y duración que la establecida legalmente para el subsidio por maternidad (dieciséis semanas) y su F.J. 5º manifiesta lo siguiente "Como este Tribunal tuvo ocasión de recordaren su STC 75/2011, de 19 de mayo (RTC 2011, 75) , FJ 3, en el supuesto de parto ("maternidad biológica"), la "finalidad primordial" que persigue desde siempre el legislador es "la protección de la salud de la mujer trabajadora". O, dicho de otro modo, el legislador ha juzgado como situación merecedora de protección en materia laboral y por el régimen público de la seguridad social el supuesto de parto, "en el que ya suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto de la legislación laboral pretende preservar la salud de la trabajadora embarazada sin detrimento de sus derechos laborales, y la prestación económica por maternidad de la seguridad social atiende a sustituir la pérdida de rentas laborales de la mujer trabajadora durante ese periodo de descanso (obligatorio como mínimo en las seis semanas inmediatamente siguientes al parto)". Por otra parte -como también señaló la STC 75/2011 , FJ 4", la Ley Orgánica 3/2007. de 22 de marzo IRCL 2007. 586). para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, introdujo (con rango de ley ordinaria) nuevas reglas en cuanto al derecho a la suspensión del contrato de trabajo por maternidad y creó el permiso por paternidad "de trece días de duración ininterrumpidos, ampliable en caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo". Se trata de "un derecho individual y exclusivo del padre en el supuesto de parto", "independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el art. 48.4 LET"; "constituye la medida más innovadora de la Ley Orgánica 3/2007 para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, según establece su propia exposición de motivos".

En el caso de la madre, la "finalidad primordial" que persigue desde siempre, el legislador al establecer el descanso por maternidad y el correspondiente subsidio económico de la seguridad social es la protección de la salud de la mujer trabajadora, durante el embarazo, parto y puerperio. Este descanso es obligatorio como mínimo en las seis semanas inmediatamente siguientes al alumbramiento; por eso el legislador, cuando permite a la madre ceder al padre, cuando ambos trabajen una parte determinada de su periodo de descanso por maternidad, excluye en todo caso la parte de descanso obligatorio posparto, que resulta así indisponible para la madre, Distinto es el permiso por paternidad y la correlativa prestación de la seguridad social que se reconocen en nuestro ordenamiento social a partir de 2007 a los padres; inicialmente con una duración de trece días, que fue la disfrutada por el recurrente en amparo, y sucesivamente ampliada a cuatro semanas y luego a cinco semanas. Tienen, como es obvio, una finalidad distinta, que no es otra que **la de favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la corresponsabilidad de madres y padres en el cuidado de los hijos.** No es ocioso recordar que ya en la STC 128/1987. de 16 de julio (RTC 1987, 128) , FJ 9, este Tribunal advirtió que la colaboración en el cuidado de los hijos comunes (art. 39.3 CE (RCL 1978. 2836)) incumbe a



COMUNIDAD AUTÓNOMA
DE ARAGÓN



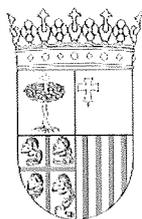
ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

Firmado por:
ELENA ALCALDE VENEGAS,
MIGUEL OROS MARTIN

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación: <https://psp.justicia.aragon.es/SCDD/index.html>

Fecha: 06/10/2021 10:38

CSV: 4421644001-e7650aa9bd62c8f30d0512d726c10fc6xyjVAA==



COMUNIDAD AUTONOMA
DE ARAGON

ambos progenitores, lo que convertiría en inadmisibile una posición que partiese "de la dedicación exclusiva de la mujer a las tareas domésticas y de la exclusión absoluta del hombre de las mismas" (...) Y respecto al permiso de paternidad vuelve a expresar lo siguiente: "Obedece a una finalidad tuitiva diferente: favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando ja corresponsabilidad de madres y padres en el cuidado de los hijos comunes (art. 39.3 CE)" (...) "No se trata, como es obvio, de proteger la salud del trabajador, sino de contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares en el cuidado de los hijos. Buena prueba de la diferencia apuntada es que el permiso de maternidad en caso de parto se configura legalmente como un derecho originario de la madre trabajadora (STC 75/2011 ÍRTC 2011.75} , FJ 3); esta puede optar por ceder al padre, cuando ambos trabajen, el disfrute de una parte determinada del periodo de descanso posterior al parto, con exclusión de las seis semanas de descanso obligatorio para la madre (art. 48.4 LET)" Para concluir que " Siendo diferentes las situaciones que se traen a comparación, no puede reputarse como lesiva del derecho a la igualdad ante la ley (art. 14 CE) la diferente duración de los permisos por maternidad o paternidad y de las correspondientes prestaciones de la seguridad social". Si la finalidad del permiso de maternidad y de paternidad no es la misma estarán justificadas las diferencias de trato previstas por el legislador. Así en el caso de la madre la finalidad, como expone el máximo intérprete constitucional es preservar la salud de la mujer ante un hecho biológico singular y proteger su salud el embarazo, parto y puerperio, con un descanso obligatorio como mínimo en las seis semanas inmediatamente siguientes al alumbramiento. En el caso del padre la finalidad de este permiso favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la corresponsabilidad de madres y padres en el cuidado de los hijos comunes; su finalidad no es la de proteger la salud del trabajador, sino de contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares en el cuidado de los hijos."

Confirmada por tanto, esta distinta finalidad de los permisos, ello no supone sino abonar la acumulación pretendida por la actora. Nos encontramos con que el permiso de paternidad que es lo que está pretendiendo la actora que le sea acumulado, tiene la finalidad de favorecer la conciliación personal familiar, y fomentar la corresponsabilidad de madres y padres en el cuidado de los hijos comunes. En la familia monoparental, precisamente falta una de esas figuras, en este caso, la figura que tendría, en su caso derecho al permiso de paternidad, por lo que debe de examinarse si un permiso que tiene como finalidad la conciliación y la corresponsabilidad en las tareas pudiera ser asumido por la actora. Ciertamente es que la finalidad de equiparación de tareas no se consigue con la acumulación del permiso de paternidad, sino lo contrario ya que recae en la actora todas las tareas, pero por eso mismo, por esa falta de corresponsabilidad, precisa un mayor tiempo para el cuidado del niño y tiene una mayor dificultad de conciliar su vida familiar y laboral que de existir otro progenitor. Es decir, fundamentalmente es la conciliación de la vida familiar y laboral lo que se pretende con el permiso de paternidad, lo que beneficia al menor, y tal finalidad es perfectamente transmisible en



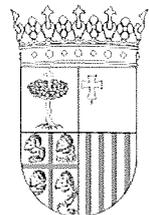
ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

Firmado por:
ELENA ALCALDE VENEGAS,
MIGUEL OROS MARTIN

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación: <https://psp.justicia.aragon.es/SCDD/index.html>

Fecha: 06/10/2021 10:38

CSV: 4421644001-e7650aa9bd62e8f30d0512d726c10fc6xyjVAA==



COMUNIDAD AUTÓNOMA
DE ARAGÓN

este caso, ya que no se está transmitiendo un derecho que pretenda favorecer el parto.

Lo que se pretende por la Sra, I en este procedimiento, en definitiva, es el disfrute de las semanas que hubieran correspondido al otro progenitor, esto es del permiso de paternidad, el cual, como hemos visto, participa de la naturaleza de derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y al tratarse de una familia monoparental ese derecho debe de corresponderle a la madre, que en nuestro caso es la única necesitada de tal conciliación, lo que sin duda, redundará en beneficio del menor y evita la desigualdad con otros menores cuya familia es biparental, ya que supondría estar con su familia biparental 26 semanas (las seis inmediatamente posteriores al parto correspondería a ambos progenitores), frente a las 16 que estaría en familia monoparental, y siendo que el hecho causante de la medida es el nacimiento del hijo, existiría una desigualdad de trato carente de justificación objetiva.

En atención a esta jurisprudencia, la medida ahora interesada por la Sra. Latorre no sólo es la más beneficiosa para su hijo menor I sino que es idónea para facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de la trabajadora, lo que favorece la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) de ésta trabajadora e igualmente contribuye a la protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), por lo que desde esta perspectiva constitucional debe de tener la pretensión de la actora favorable acogida.

4.- APLICACIÓN DE LAS NORMAS NACIONALES DE CONFORMIDAD CON LA REALIDAD SOCIAL DEL TIEMPO EN QUE HAN DE SER APLICADAS.

Con independencia de las anteriores consideraciones, el art. 3 del CC dispone: *“1. Las normas se interpretarán según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos, y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquellas”.*

La realidad que nos ocupa, es un creciente reconocimiento de la acumulación de los permisos de maternidad y paternidad, conscientes de la necesidad de mayor amparo de tales menores, así:

+ La reciente Instrucción de 23 de junio de 2021, de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, por la que se establece el permiso por nacimiento, por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente y lactancia, para los empleados y empleadas públicas que formen una unidad familiar monoparental Publicada en BOA núm. 138 de 30 de Junio de 2021 y con vigencia desde 1 de Julio de 2021 en el art. segundo se dispone: *“Permiso por nacimiento, por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente para los empleados y empleadas públicas, en su caso, que formen una unidad familiar monoparental, tendrá una duración de dieciséis semanas, ampliable en una semana más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple.*



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

Firmado por:
ELENA ALCALDE VENEGAS,
MIGUEL OROS MARTIN

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación: <https://psp.justicia.aragon.es/SCDD/index.html>

Fecha: 06/10/2021 10:38

CSV: 4421644001-e7650aa9bd62c8f80d0512d726c10fc6xyVAA==

Para el disfrute de este permiso, que podrá llevarse a cabo de manera interrumpida, será necesario haber agotado el permiso por nacimiento, por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente que le corresponda, y, en su caso, el de lactancia acumulada.

En el supuesto del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso podrá disfrutarse a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan”.

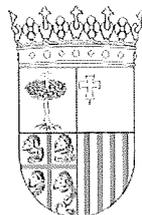
De tal precepto resulta con claridad la concesión de un permiso de 16 semanas, posterior al disfrute propio del permiso por nacimiento, adopción, etc. Y la introducción de la Instrucción no dejar lugar a dudas: *“(…) El disfrute de los permisos previstos en esta Instrucción para familias monoparentales es independiente y compatible con los recogidos en los artículos 48.f) y 49.a), b) y c) del Estatuto Básico del Empleado Público. (…)”*

Asimismo, en el artículo cuarto de tal Instrucción, se indicaba: *“En caso de fallecimiento de quien esté disfrutando los permisos contemplados en los artículos 48.f), 49 b) y c) del Estatuto Básico del Empleado Público o de los artículos 37.4, 48.4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores, el otro progenitor podrá hacer uso de la parte que reste de los mismos”.* Por tanto, es equiparable al fallecimiento, la inexistencia de ese progenitor, por lo que se tendría derecho al permiso, del progenitor inexistente.

Tal instrucción es aplicable según se dispone en el artículo primero, al personal funcionario y laboral del ámbito sectorial de Administración General de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y ciertamente no tiene rango de Ley, pero es un paso más del deber de los poderes públicos de fomentar la igualdad en el cuidado de menor en el caso de familias monoparentales. Así consta en la instrucción el objetivo: *“Eliminar los obstáculos que impiden la participación de las mujeres en todos los ámbitos y niveles de la Administración, fomentando la corresponsabilidad de mujeres y hombres” y, en concreto, en la Medida 5, “Revisar el permiso de maternidad y lactancia, con el fin de igualar el derecho del cuidado del menor, a las familias monoparentales, pudiendo acogerse a esta medida las personas que queden viudas”.*

+ El acuerdo por la Comisión Permanente del CGPJ, de 4 de febrero, que considera que debe concederse a la magistrada (madre biológica) el permiso por nacimiento legalmente regulado en favor del progenitor distinto de la madre biológica. Y todo ello por aplicación del artículo 10.2 de la Constitución Española en relación con los artículos 2 y 3 de la Convención de los Derechos del Niño, el artículo 373 apartados 2, 6 y 7 de la LOPJ en relación con lo dispuesto en los artículos 49, c) del EBEP, y artículos 3 y 4 del Código Civil.

+ La futura ley de diversidad familiar que pretende el reconocimiento de la acumulación de los dos permisos el caso de familias monoparentales.



COMUNIDAD AUTÓNOMA
DE ARAGÓN



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

Por tanto, siendo que la realidad social actual va dirigida a esa acumulación de permisos, atendiendo a la misma, las normas deben de interpretarse conforme a este contexto y realidad social en que van a ser aplicadas.

En definitiva por todo lo argumentado, considero que si proporcionáramos un trato diferente a las familias con dos progenitores y a las monoparentales se estaría conculcando la Convención sobre los Derechos del Niño. Además el mandato del art. 39 CE, relativo a la protección a la familia y a la infancia, exige que se atienda al interés supremo del menor por encima de las normas nacionales. Se iría en contra del interés del menor si los hijos nacidos en familias biparentales (con dos progenitores) tuvieran acceso al permiso el doble de tiempo que las familias monoparentales. Además, se vulneraría el principio de igualdad ante la ley si aplicáramos una regulación distinta para familias monoparentales frente a las que cuentan con una dualidad de progenitores y ello porque el nacimiento, es el hecho causante en todo caso, por ello la regulación en materia de conciliación debería ser la misma. De aplicar de manera literal la ley sin el prisma del interés superior del menor, se estaría produciendo una discriminación de éste quebrantando el desarrollo del niño nacido en familia monoparental, al quedar atendido y cuidado, menos tiempo y con menor implicación personal, del niño nacido en familia biparental.

Por otro lado, si bien coincido en lo fundamental con esa sentencia del TSJ del País Vasco, considero, como he indicado con anterioridad, que sólo procede reconocerle la acumulación de 10 semanas, y ello teniendo en cuenta que la madre ha disfrutado de 6 semanas ininterrumpidas de nacimiento del hijo, y que el permiso de paternidad que correspondería al otro progenitor también exige que 6 semanas se disfruten inmediatamente siguientes al parto, en otro caso, implicaría una desigualdad, porque la familia monoparental disfrutaría de 32 semanas (16 de la madre y las 16 del otro progenitor que acumula) frente a las 26 que disfrutaría la familia biparental en caso de alternancia entre los progenitores en lugar de disfrute conjunto.

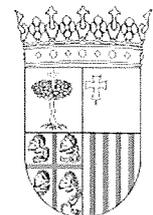
Igualmente estima la acumulación del permiso de maternidad pero descontando las semanas que debía disfrutarse inmediatamente tras el parto (en ese caso, las 4 semanas) la sentencia de juzgado nº 16 de valencia, sentencia 168/2021 de 10 may. 2021, rec. 186/2021 considerando que la madre ya las ha disfrutado igualmente y el tiempo de cuidado del menor inmediatamente posterior al parto no se ve, por ello, afectado ni mermado. tal sentencia de valencia, se basa en la anterior trascrita del tsj del país vasco, y añade: “esta juzgadora comparte dichos argumentos. a los mismos añade que, a su vez, la finalidad del permiso de maternidad y cuidado de menor es, precisamente, otorgar a los progenitores la posibilidad de cuidar completamente al menor durante sus primeras semanas de vida. por tanto, por el hecho de ser una familia monoparental, no puede verse mermado ese tiempo de cuidado que el menor tiene garantizado por la ley. la demandante no se está adueñando de ningún derecho, dado que no existe otro progenitor que tenga derecho al periodo de disfrute solicitado por la actora y, por tanto, no se trata de

Firmado por:
ELENA ALCALDE VENEGAS,
MIGUEL ORÓS MARTÍN

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación: <https://psp.justicia.aragon.es/SCDD/index.html>

Fecha: 06/10/2021 10:38

CSV: 4421644001-e7650aa9bd62c8f30d0512df726c10fc6xyVAA==



COMUNIDAD AUTÓNOMA
DE ARAGÓN



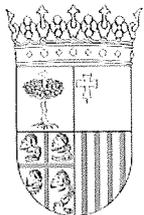
ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

Firmado por:
ELENA ALCALDE VENEGAS,
MIGUEL OROS MARTÍN

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación: <https://psp.justicia.aragon.es/SCDD/index.html>

Fecha: 06/10/2021 10:38

CSV: 4421644001-e7650aa9bd62c8f30d0512a726c10fc6xyjVAA==



COMUNIDAD AUTÓNOMA
DE ARAGÓN

ninguna transferencia de su derecho individual. igualmente, aunque se trate de un supuesto de hecho distinto, el artículo 2 a) de la disposición adicional decimotercera del estatuto de los trabajadores establece que: " en caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica de conformidad con el artículo 48.4 ". por tanto, se trata, igualmente, de un supuesto excepcional en que el sólo existe un progenitor y la ley ya prevé que el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de las 16 semanas de suspensión. no obstante, considera esta juzgadora que debiendo haber sido disfrutadas por el otro progenitor cuatro semanas inmediatamente posteriores al parto, respecto de estas semanas no podría suscitarse una quiebra del principio de igualdad del artículo 14 de la constitución española. y ello porque la progenitora las ha disfrutado igualmente y el tiempo de cuidado del menor inmediatamente posterior al parto no se ve, por ello, afectado ni mermado. por tanto, **únicamente tendría derecho la demandante a las ocho semanas restantes de permiso de nacimiento y cuidado del menor, por ser éstas las que, verdaderamente, no han disfrutado ni la demandante ni el menor por el hecho de ser familia monoparental, no pudiendo ser admisible esta diferencia conforme a la normativa internacional y constitucional citada. por todo ello, procede estimar en parte la demanda.**"

Al no alegarse en la demanda una desigualdad de la mujer frente al hombre, no procede hacer ningún pronunciamiento al respecto.

La alegación del INSS de que el reconocimiento de la pretensión de la actora implicaría una desigualdad respecto de otras familias biparentales donde el otro progenitor no gozaría del permiso por no reunir los requisitos exigidos por la LGSS, en cuyo caso, no habría derecho de acrecer tal permiso, no puede acogerse, ya que se trataría de un supuesto diferente al de la familia monoparental que nos ocupa, que implica un único sustentador de la familia, y por tanto un único cuidador, que a priori, no puede predicarse de la familia biparental, ya que por mucho que no gozara del disfrute del descanso que implica el permiso de paternidad, es presumible que estaría al cuidado del menor, aun cuando no tuviera el permiso, al ser sustentador también de la familia, hecho que no ocurre en la familia monoparental. Pensemos que cuando el permisos de paternidad en sus inicios duraba días, no significa que el padre sólo hubiera estado al cuidado del menor esos días. Pero en la familia monoparental al no haber "otro progenitor" el cuidado del menor estaría mermado, de no concederse la acumulación.

En resumen, se estima la pretensión subsidiaria de la trabajadora, que es la más acorde con el interés superior del menor, siendo éste en este caso el derecho al cuidado y desarrollo personal, así como el derecho la protección de la familia e infancia contenido en la Convención de derechos del Niño, de directa aplicación conforme el art. 10.2 de la CE, y en la CE, e igualmente favorece la conciliación del derecho de conciliación de vida familiar.

QUINTO.- RECURSO.-



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

En virtud de lo establecido en los artículos 191. 3 g) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social contra la presente sentencia cabe interponer recurso de suplicación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO

Que debo **ESTIMAR Y ESTIMO PARCIALMENTE** la demanda presentada por D. ^b i contra el INSS y TGSS, y **en consecuencia desestimo la pretensión principal interesada y estimo la PRETENSIÓN SUBSIDIARIA** ejercitada, y reconozco el derecho de la actora al tratarse de una familia monoparental, a la prestación por nacimiento y cuidado de menor de **diez semanas adicionales** (permiso de paternidad que correspondería al otro progenitor) con la correspondiente prestación económica, condenando al INSS y TGSS a pasar y estar por esta declaración, y al INSS al abono del prestación económica correspondiente.

Notifíquese esta sentencia a las partes en legal forma, haciéndose saber que contra la misma cabe recurso de Suplicación, para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, y que deberá anunciarse ante este Juzgado en el plazo de CINCO DIAS hábiles siguientes a la notificación de esta Sentencia, y de hacerlo la Entidad Gestora, deberá presentar al anunciar el Recurso, certificación acreditativa de que comienza el abono de la prestación de pago periódico y que lo proseguirá puntualmente durante la tramitación del recurso. De no cumplirse efectivamente este abono se pondrá fin al trámite del recurso (artículo 230 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social).

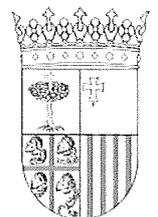
Así por esta mi sentencia, definitivamente juzgando en primera instancia, lo pronuncio, mando y firmo. D^a. Elena Alcalde Venegas.-
Magistrada-Juez.

Firmado por:
ELENA ALCALDE VENEGAS,
MIGUEL OROS MARTIN

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación: <https://psp.justicia.aragon.es/SCDD/index.html>

Fecha: 06/10/2021 10:38

CSV: 4421644001-e7650aaa9bd62c8f30d0512d726c10f66xy|VAA==



COMUNIDAD AUTÓNOMA
DE ARAGÓN

