

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS DE ELCHE

TRABAJO FIN DE GRADO

**CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL:
UN ESTUDIO EN PROFUNDIDAD DE LA
PRESTACIÓN POR MATERNIDAD**

CURSO ACADÉMICO 2024-2025

AUTORA: MARÍA DOLORES BOTELLA ALARCÓN

TUTOR: JUAN CARLOS MORALES CORTES



UNIVERSITAS
Miguel Hernández

ÍNDICE

RESUMEN.....	3
1. INTRODUCCIÓN.....	4
1.1. PRESENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN.....	4
1.2. METODOLOGÍA.....	5
2. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA (MARCO TEÓRICO).....	5
2.1. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.....	5
2.1.1. Evolución histórica.....	5
2.2. PRESTACIÓN POR NACIMIENTO EN LA ACTUALIDAD.....	25
2.2.1 Normativa actual.....	25
2.2.1.1. Situaciones protegidas y personas beneficiarias.....	25
2.2.1.2. Requisitos acceso a la prestación.....	25
2.2.1.3. Duración de la prestación.....	26
2.2.1.4. Prestación económica.....	29
2.2.1.5 Subsidio no contributivo por maternidad.....	30
2.2.2. Protección en el empleo.....	31
2.2.3. Situaciones especiales.....	32
2.2.3.1. Familias monoparentales.....	32
2.2.3.2. Adopción, acogimiento.....	35
2.2.3.3 Maternidad Subrogada.....	36
2.2.3.4. Autónomos.....	39
2.3 DERECHOS ADICIONALES PARA EL CUIDADO DE HIJOS.....	41
2.3.1. Riesgo durante el embarazo.....	41
2.3.2 Permiso en estado de gestación.....	42
2.3.3. Lactancia.....	43
2.3.4. Reducción de la jornada de trabajo por guarda legal.....	45
2.3.5. Excedencia voluntaria para el cuidado de hijos.....	46
2.3.6. Permiso parental de 8 semanas cuidado hijos menores de 8 años.....	47
2.4 PRESTACIONES POR NACIMIENTO EN LA UNIÓN EUROPEA.....	49
2.4.1. Situación actual de la prestación en la Unión Europea.....	49
2.5 LA PROTECCIÓN POR NACIMIENTO: IGUALDAD DE GÉNERO.....	86
2.5.1 Equiparación del permiso de maternidad y paternidad.....	86
CONCLUSIONES.....	88
BIBLIOGRAFÍA.....	92
WEBGRAFÍA.....	93
LEGISLACIÓN.....	105

RESUMEN

Este trabajo de investigación surge motivado por la creciente relevancia social jurídica de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar, así como de la igualdad de género. En los últimos años, la protección de la maternidad ha pasado a ser un eje fundamental del debate público, concebida tanto como un derecho laboral como un pilar para el bienestar familiar, así como, un instrumento para la corresponsabilidad. Este estudio analiza el sistema español de protección a la maternidad, centrándose en su evolución histórica, el marco normativo actual y su ajuste en la legislación europea. Comienza con una revisión de los orígenes de la protección, desde las antiguas civilizaciones hasta la Constitución de 1978. A continuación, se analiza la transición de las prestaciones de maternidad y paternidad, a la actual prestación por nacimiento y cuidado del menor, abordando su regulación, duración, cobertura económica, y la gestión de casos especiales como la maternidad subrogada. El trabajo finaliza con la comparativa de los diferentes sistemas de protección de la Unión Europea y el enfoque del permiso desde una perspectiva de género.

Palabras Clave: Protección de la maternidad; Prestación por nacimiento; Comparativa Unión Europea; Corresponsabilidad.

ABSTRACT

This research project is motivated by the growing social and legal relevance of work-life balance policies, as well as gender equality. In recent years, maternity protection has become a central focus of public debate, regarded not only as a labor right but also as a cornerstone for family well-being and a key instrument for promoting shared parental responsibility. This study analyzes the Spanish maternity protection system, concentrating on its historical evolution, current legal framework, and alignment with European legislation. It begins with a review of the origins of maternity protection, from ancient civilizations to the Spanish Constitution of 1978. Following this, it examines the transition from traditional maternity and paternity benefits to the current "birth and child care" benefit, addressing its regulation, duration, economic coverage, and the management of special cases such as surrogacy. The paper concludes with a comparison of different protection systems across the European Union and an analysis of parental leave from a gender perspective.

Keywords: Maternity protection; Birth benefit; European Union comparison; Parental co-responsibility

1. INTRODUCCIÓN

1.1. PRESENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN

El presente Trabajo Fin de Grado tiene como objetivo analizar en profundidad el sistema de protección de la maternidad en España. Para ello, se examinará su evolución normativa, la configuración actual de las prestaciones por nacimiento y cuidado del menor, su adecuación al marco jurídico europeo, y el estudio desde la perspectiva de las políticas de igualdad de género. La elección de este tema se debe a la creciente importancia social, jurídica y económica de las políticas de conciliación y corresponsabilidad, así como a la necesidad de evaluar si el sistema español garantiza una protección adecuada y eficaz para las familias.

El primer apartado explora la protección de la maternidad desde una perspectiva histórica, analizando su evolución desde las primeras civilizaciones hasta su consolidación con la Constitución de 1978. Este análisis permitirá comprender y valorar los avances logrados en términos de cobertura y equidad.

A continuación, se estudia la prestación por nacimiento en la actualidad, desglosando su regulación, situaciones protegidas, requisitos de acceso, duración y cuantía de la prestación económica. Asimismo, se analizan otras situaciones protegidas, así como, otras que no lo están, y sus causas, como, por ejemplo, la maternidad subrogada. Con el desarrollo de este apartado, podremos identificar fortalezas o carencias del sistema.

El trabajo incluye un apartado para los derechos adicionales para el cuidado de los hijos, entre otros, el recientemente incorporado permiso parental de ocho semanas. Estos derechos vienen a complementar la prestación principal, garantizando una conciliación amplia y duradera.

En el ámbito comparado, se realiza un análisis de las prestaciones por nacimiento en la Unión Europea, para situar el sistema español en el contexto europeo, y valorar su grado de adecuación a las directrices comunitarias, especialmente a la Directiva (UE) 2019/1158 sobre conciliación de la vida familiar y profesional.

Finalmente, en la última sección, se hace una reflexión desde la perspectiva de la igualdad de género, con especial atención a la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad, y a su impacto en la corresponsabilidad.

En definitiva, este estudio quiere ofrecer la evolución del sistema de protección por maternidad en España, identificando los logros, las posibles carencias y las líneas de mejora.

1.2. METODOLOGÍA

El presente trabajo se ha desarrollado utilizando la revisión bibliográfica como metodología principal. Dicho sistema se basa en el análisis documental de fuentes secundarias, lo que permite recopilar, examinar, y sintetizar información procedente de diferentes documentos elaborados por otros autores, tales como artículos científicos, informes institucionales, estadísticas oficiales, publicaciones especializadas, y otras fuentes de reconocido rigor académico.

El proceso de búsqueda se ha realizado a través de herramientas como Google Académico y en bases de datos académicas y jurídicas, tales como Dialnet. Igualmente, se ha consultado en portales de organismos oficiales como el SEPE, la Seguridad Social, el Instituto Nacional de Estadística, la Organización Internacional del Trabajo, el Ministerio de Igualdad, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, así como, en otras páginas especializadas como Diariolaley de Aranzadi, Iberley, Vlex o Noticias Jurídicas.

Para el análisis comparado de los diferentes sistemas de protección de la Unión Europea, se han realizado búsquedas en los diferentes organismos oficiales de los distintos Estados miembros. De manera que, a continuación, se acometió el análisis de los documentos recopilados, sintetizando la información de los mismos, para construir una visión completa del objeto de estudio de este trabajo.

Finalmente, la legislación fue consultada a través del Boletín Oficial del Estado (BOE), y del Diario Oficial de la Unión Europea.

2. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA (MARCO TEÓRICO)

2.1. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

2.1.1. Evolución histórica

Para comprender la configuración actual de la protección de la maternidad, es necesario examinar el recorrido histórico en España.

En la Antigüedad (Íberos y Celtas), la protección jurídica de la maternidad, tal y como hoy la concebimos, era inexistente. No existían leyes específicas de protección, ello no obstante, el hallazgo de diversos exvotos femeninos encontrados en yacimientos arqueológicos, representando mujeres embarazadas, úteros y recién nacidos evidencian la importancia de la maternidad, de la mujer, y de los hijos para estas sociedades, de cuya continuidad dependía la supervivencia del grupo.

Con la Hispania romana, se dieron los primeros pasos de intervención estatal con leyes que buscaban fomentar la natalidad. A destacar la *Lex Iulia de maritandis ordinibus* del año 18 a.C. de Augusto, a través de la cual se entregaban “subsidios económicos” a

las familias numerosas de más de tres hijos, y la *Lex Iulia et Papia Poppaea*, del año 9 d.C.

Previamente, Julio César también concedió premios de natalidad, en el año 49 a.C., mediante la *Lex Julia Agravia*, que distribuía tierras de Capua y Stellata a ciudadanos con al menos tres hijos.

Posteriormente, bajo el gobierno de Trajano nació el programa de *Alimenta publica*. Iniciativa pionera de asistencia pública, que consistía en financiar el sustento de niños y niñas desde su nacimiento. Las principales motivaciones de Trajano para iniciar un programa de ayuda pública, según muchos investigadores, fue fomentar el aumento de la natalidad, y el aumento de la población. Aunque, muy probablemente estas ayudas tuvieran un marcado carácter propagandístico, difundido a través de la moneda, la escultura, y la literatura, vinculando así la infancia a la prosperidad del Estado.

Durante la Edad Media (Hispania Visigoda y Al-Ándalus), la protección a la maternidad disminuyó en comparación a la época anterior. Si bien el *Liber Iudiciorum* (siglo VII) visigodo mostraba preocupación por el bienestar de los hijos, estableciendo preceptos que protegían a los hijos póstumos y las mujeres embarazadas, asegurándoles que recibieran la herencia que les correspondiese, aun habiendo muerto el padre. Y en el sistema legal de Al-Ándalus, basado en la escuela *malikí de figh*, se reconocieron derechos a los niños desde el periodo prenatal (derecho del feto a la herencia). Y se protegió a la mujer durante el embarazo, eximiéndola del ayuno durante el Ramadán, así como, de la aplicación de sanciones penales hasta después del parto.

En la Edad Media de La Hispania Cristiana, las mujeres trabajaron en diversos oficios como, sirvientas, nodrizas, matronas, trabajo en el campo, y especialmente, en los telares, como hilanderas. Sin embargo, tuvieron que enfrentarse al trabajo sin una protección específica durante el embarazo y el parto. La ayuda recibida, se canalizaba principalmente a través de instituciones caritativas como las diaconías, y también a través de los gremios y cofradías que aportaban asistencia indirecta a través del esposo o el padre, o a la viuda o a la hija.

Cabe destacar la existencia de asociaciones femeninas en ciertos sectores como las hilanderas y urdideras de lana en Murcia, que ofrecían cierta protección interna a las mujeres embarazadas, permitiéndoles hacer tareas menos pesadas.

En definitiva, en esta sociedad medieval, a pesar de la existencia de mujeres trabajadoras en diversos ámbitos, no existía protección a la maternidad tal y como la entendemos actualmente.

EDAD MODERNA (SIGLOS XVI-XVIII)

Durante el periodo del Imperio Español, bajo el gobierno de las dinastías de los Austrias y los Borbones, la protección a la maternidad en el ámbito laboral, fue limitada o inexistente. No obstante, el siglo XVI marcó un hito con la promulgación de las Leyes de Indias. Concretamente, el 27 de diciembre de 1512, Fernando el Católico, aprobó las Leyes de Burgos, formadas por 35 leyes, y en una de ellas se reconocía el derecho a la mujer trabajadora embarazada, al descanso a partir del cuarto mes de embarazo y hasta tres años después del parto. Si bien este descanso no era remunerado, lo que probablemente limitó su uso efectivo, sí representó un avance legislativo significativo para la época.

Siglos después, en 1822, se promulgó la primera Ley General de Beneficencia, por la cual el servicio social pasaba a cargo de la Administración Pública, pudiendo considerarse como la primera ley protectora y de acción social pública del Estado.

Esta ley reguló entre otros, las casas de maternidad, en los artículos del 41 a 70, cuyo objetivo era reducir la mortalidad infantil, y ayudar a las madres. Aunque, no era una protección a la maternidad para la mujer trabajadora per se, sí fue el comienzo de las ayudas sociales públicas para los necesitados, incluidas las mujeres embarazadas y sus hijos.

Siglo XIX: Revolución Industrial y Primeras Normas Laborales

Las crisis económicas de los últimos años del siglo XIX y los graves problemas de paro, provocaron un rechazo social hacia la mujer trabajadora, percibida como un adversario en el mercado laboral. En este contexto, las mujeres se vieron obligadas a aceptar las peores condiciones de trabajo, con jornadas abusivas y salarios miserables. Condiciones que tuvieron consecuencias nefastas sobre la maternidad, provocando abortos, partos prematuros, mortinatalidad, y mortalidad altísima de las mujeres por motivo del parto.

Por otro lado, la situación se veía agravada debido a que, las relaciones de trabajo se regulaban por el contrato de arrendamiento de servicios. Lo que suponía, casi con total seguridad, que las mujeres embarazadas perdieran su puesto de trabajo si se ausentaban debido o como consecuencia de la maternidad.

Y en este contexto encontramos los primeros intentos legislativos para proteger a las trabajadoras, comenzando en el año 1891. Aquel año, la Comisión de Reformas Sociales encargó un proyecto de ley a Vicente Santamaría de Paredes, sobre el trabajo femenino.

Su propuesta inicial incluía la prohibición de trabajar a mujeres recién paridas (de industrias o establecimientos mercantiles) hasta cuatro semanas después del parto. Sin embargo, la Comisión modificó el proyecto, eliminando el artículo sobre la protección de la maternidad.

Posteriormente, un proyecto de ley de Cánovas del Castillo retomó la idea, aunque únicamente hizo referencia a trabajos “notoriamente perjudiciales para la salud” y durante los días inmediatos posteriores al parto.

LEY DE 13 DE MARZO DE 1900

El 13 de marzo de 1900 se promulgó en España la primera Ley que reguló la protección de la maternidad. Su objetivo era proteger a las mujeres de las condiciones insanas de trabajo, y sus consecuencias en la maternidad. El artículo 9º de esta ley estableció los siguientes derechos para las trabajadoras:

- Permiso en estado de gestación: La mujer tenía la posibilidad de pedir la baja en el trabajo antes del parto, cuando estaba próximo.
- Permiso de maternidad: Se prohibía el trabajo de las mujeres durante las tres semanas posteriores al parto.
- Permiso de lactancia: De una hora al día, pudiendo fraccionarse en dos mitades al día, completamente remunerado.
- Protección del empleo: Reserva del puesto de trabajo durante el periodo de descanso por maternidad.

Desafortunadamente, esta norma fue poco aplicada, por entre otros motivos, las escasas consecuencias jurídicas por su incumplimiento, y fundamentalmente porque el permiso no era remunerado, lo que obligaba a muchas trabajadoras a seguir trabajando para poder subsistir.

Y lo referente al permiso de lactancia de una hora diaria, su cumplimiento también fue reducido, ya que, la mayoría de las trabajadoras cobraban a destajo, dejando por lo tanto el tiempo de lactancia dentro de su tiempo personal y, por lo tanto, no remunerado.

No obstante lo anterior, esta ley supuso un gran avance en los derechos de las mujeres trabajadoras, ya que, al menos, se consiguió que las ausencias por maternidad no supusieran la pérdida del puesto de trabajo.

REAL DECRETO DE 13 DE NOVIEMBRE DE 1900

Con este Real Decreto se aprobó el reglamento para la aplicación de la Ley de 13 de marzo de 1900, introduciendo algunas mejoras:

- El permiso en estado de gestación podía solicitarse desde el octavo mes de embarazo. En la Ley de 13 de marzo, únicamente se indicaba “*por causa de próximo alumbramiento*”.
- El permiso por maternidad se amplió a una semana adicional (total de cuatro) con certificado médico.
- Se ofrece la posibilidad de dividir la hora de lactancia en cuatro periodos de quince minutos, y además se permite dedicar más tiempo (superior a la hora diaria), aunque dicho exceso de tiempo supondría la correspondiente disminución de retribuciones.

LEY DE DESCANSO DOMINICAL (1904)

Esta ley de Descanso Dominical estableció el derecho al descanso semanal, lo que, indirectamente, también supuso una ayuda a las trabajadoras embarazadas.

LEY 8 DE ENERO DE 1907

En 1907 se modificó la Ley de 13 de marzo de 1900, ampliando el permiso por maternidad. De manera que, la mujer trabajadora tendría derecho al descanso mínimo de cuatro semanas tras el parto, ampliable hasta seis semanas con certificación médica.

Con esta modificación, la normativa española cumplía con lo señalado en la Conferencia de 15 de marzo de 1890, en la que se establecía que las mujeres no podrían trabajar durante las 4 primeras semanas inmediatas tras el parto.

Lo más relevante de esta reforma fue la intención de, además de garantizar el descanso por maternidad, remunerar dicho periodo mediante un sistema indemnizatorio, que permitiera a la mujer subsistir durante el permiso. Sin embargo, la reforma sólo alcanzó a organizar algunas cajas de maternidad en todo el país para ayudar económicamente a las trabajadoras. Lo que supuso que la mayoría de las mujeres tuvieran prohibido trabajar, pero, sin embargo, continuaban sin remuneración durante el descanso por maternidad.

A pesar de sus limitaciones en la aplicación, esta Ley fue de las más avanzadas en la materia en su época, siendo únicamente Suiza el otro país con una legislación similar que protegiera la maternidad de manera comparable.

REAL DECRETO DE 25 DE ENERO DE 1908

El Real Decreto de 25 de enero de 1908 fue la primera norma que prohibió el trabajo de mujeres y niños en actividades peligrosas o insalubres, fundamentándose en la supuesta “*debilidad*” del sexo femenino, y especialmente, en el impacto negativo de ciertos trabajos en la maternidad.

Este RD fue ampliado por el Decreto de 26 de julio de 1957, y finalmente por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

La finalidad de este Real Decreto de 1908 fue, principalmente, la protección de la mujer, y consecuentemente, la protección de la maternidad.

LEY DE LA SILLA (1912)

Esta ley estableció la obligación de proporcionar sillas a las mujeres trabajadoras, (no era de aplicación a los varones), en establecimientos mercantiles y burocráticos (se excluían las fábricas).

La medida quería evitar que las mujeres permanecieran de pie durante toda la jornada de trabajo, y con ello, evitar los diferentes trastornos, que, según estudios sanitarios de la época, indicaban que el trabajo de pie podía provocar abortos, partos prematuros, deformidad en la pelvis y en los pies, lo que supondría graves enfermedades y problemas con la natalidad.

A pesar de sus beneficios, la ley de la silla no se implementó de manera efectiva, ya que fueron muy pocos los establecimientos que cumplieron con ella.

Y no fue hasta la promulgación de la Ley de 4 de julio de 1918, que no se incluyó al varón. Es decir, la Ley de la silla fue un derecho exclusivo para las mujeres durante varios años.

REAL ORDEN DE 28 DE JUNIO DE 1913

Esta Real Orden estableció que las mujeres que trabajaban a destajo, y que tenían hijos en periodo de lactancia deberían recibir una cantidad adicional por la hora dedicada a la lactancia, para asegurar que pudieran ejercer este derecho sin pérdida de ingresos.

CONVENIO NÚMERO 3 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO (1919)

Desde la fundación de la Organización Internacional del Trabajo en 1919 se priorizó entre otros, la protección de la maternidad de las mujeres trabajadoras.

Y así en el Convenio número 3 se estableció que las trabajadoras debían percibir una prestación económica suficiente durante su permiso por maternidad, así como también, debía recibir asistencia sanitaria gratuita, concretamente:

- Permiso por maternidad de seis semanas después del parto.
- Permiso por gestación con certificado médico, cuando falten seis semanas para el nacimiento.
- Prestación económica durante el permiso.
- Reserva del puesto de trabajo
- Asistencia médica gratuita.
- Permiso de lactancia de una hora diaria, repartida en dos mitades.
- Protección contra errores en el cálculo de la fecha del parto.

LEY DE 13 DE JULIO DE 1922

En respuesta al Convenio de la OIT, el 13 de julio de 1922, se promulgó una ley para crear una Caja de Seguro Obligatorio de Maternidad, bajo la dependencia del ministro de Trabajo, Comercio e Industria, y financiada por el Estado.

REAL DECRETO DE 21 DE AGOSTO DE 1923

Este Real Decreto modificó una vez más, la Ley de 13 de marzo de 1900, y llevó a término lo establecido en el Convenio número 3 de la Organización Internacional del Trabajo, reconociendo a las trabajadoras embarazadas la asistencia gratuita de un médico o de una comadrona, y el derecho a un subsidio de 50 pesetas abonadas por el Estado (procedente de un Fondo Inicial de Maternidad, establecido en la Ley de presupuestos de 1922, con un total de 100.000 pesetas), extendiendo la protección a todas las trabajadoras, incluyendo las del sector agrícola.

Se definieron los requisitos para acceder a la prestación, que fueron: afiliación al régimen de retiro obrero, no abandono del hijo, abstención de trabajar durante dos semanas, y solicitud escrita adjuntando la siguiente documentación:

- Declaración del patrón de la fecha de afiliación de la trabajadora y los organismos en los que fue asegurada.

- Declaración del médico o matrona, certificando que el niño no fue abandonado.
- Certificado de la inscripción en el Registro Civil del recién nacido.

Se mantuvieron las seis semanas de permiso de maternidad posteriores al parto, así como el permiso de gestación desde el octavo mes de embarazo, y, además, la reserva del puesto de trabajo sería hasta un máximo de veinte semanas, si debido a una enfermedad consecuencia del embarazo o del parto, imposibilitaba a la madre la reincorporación al trabajo.

Por último, se incluyeron sanciones para los que incumplieran el Real Decreto, de manera que, a las mujeres se les privaría de la prestación económica, si trabajaban durante el periodo de descanso obligatorio. Y a los patronos se les impondrían sanciones de 50 a 500 pesetas si no habían abonado la cuota trimestral, y de 150 a 500 pesetas si permitían que las mujeres trabajaran durante el permiso.

REAL DECRETO- LEY 938 DE 22 DE MARZO DE 1929

Este Real Decreto finalmente estableció el Seguro Obligatorio de Maternidad, que entró en vigor el 1 de octubre de 1931, y sería de aplicación a todas las mujeres trabajadoras a excepción de las empleadas domésticas, garantizando tanto los aspectos sanitarios como los económicos.

Los beneficios del seguro eran:

- Asistencia de médico o comadrona y de farmacia, durante el embarazo, parto y puerperio.
- Prestación económica durante el permiso de maternidad, obligatorio. Seis semanas postparto y seis semanas preparto con certificación médica. La cuantía de la prestación consistía en 15 pesetas, por cada trimestre cotizado del Seguro de Maternidad, en los tres años previos al inicio del permiso.
- Prestación por lactancia de 50 pesetas, correspondiente a 10 semanas de lactancia.

Los requisitos para acceder al seguro:

- Inscripción de la trabajadora en el Seguro de Maternidad al menos dieciocho meses antes del parto.
- Estar al corriente en el pago de las cuotas del Seguro de Maternidad.
- Reconocimiento médico dentro de los dos meses anteriores al parto.
- Justificación de uso de la asistencia médica y descanso legal (6 semanas posteriores)

Se establecieron casos especiales:

- Inscripción en el Seguro de Maternidad por un periodo inferior a 18 meses: La trabajadora tendrá derecho a la asistencia médica y a la utilización de las Obras de protección a la Maternidad y a la Infancia, si cumple el resto de los requisitos.
- Muerte del hijo durante el permiso de maternidad: La trabajadora recibirá la totalidad de la prestación aun cuando el hijo muera.
- Muerte de la madre: La prestación se entregará al padre, tutor o persona o institución que criare al hijo/a.

Se establecieron indemnizaciones especiales para los siguientes supuestos:

- Por enfermedades persistentes del hijo, a partir del fin del plazo legal de descanso, hasta terminar el sexto mes posterior al parto.
- Por intervenciones quirúrgicas a la madre derivadas del parto.
- Por parto múltiple.

Y por último se contempló la pérdida de la prestación, si la madre atentara contra la vida del hijo o lo abandonase, o si no cumplía con el periodo obligatorio de descanso, se le descontarían las cantidades correspondientes a los días que hubiera trabajado. Salvo que demostrara que trabajó coaccionada por el patrón, en cuyo supuesto, quedaría exenta de responsabilidad.

Además, y para hacer cumplir este Real Decreto, se estableció una Inspección del Seguro Maternal, que sería ejercida por los funcionarios inspectores del Régimen legal de Retiro Obrero Obligatorio.

REAL DECRETO NÚMERO 300 DE 29 DE ENERO DE 1930

Este Real Decreto aprobó el Reglamento General del Régimen Obligatorio del Seguro de Maternidad, que desarrollaba y detallaba cómo aplicar el Seguro de Maternidad establecido en el Real Decreto Ley de 1929, el cual se implementó, por Decreto del Ministerio de Trabajo de 26 de mayo de 1931.

Se especificaron los requisitos para ser beneficiaria del seguro (trabajadora inscrita en el Régimen obligatorio de Retiro obrero, con salario no superior de un límite, edad entre 16 y 50 años, reconocimiento médico previo y asesoramiento facultativo, estar al corriente del pago de las cuotas correspondientes, y cumplir con la obligación legal de descanso durante las seis semanas posteriores al parto).

Los beneficios del Seguro eran:

- Asistencia sanitaria gratuita de médico y comadrona, incluyendo medicación necesaria y análisis.

- Prestación económica por maternidad durante las 12 semanas. La cantidad dependerá de las cuotas trimestrales satisfechas.
- Prestaciones preventivas y apoyo recibido de Obras de Protección a la Maternidad y a la Infancia.
- Subsidio de lactancia durante 10 semanas, de cinco pesetas por semana y por hijo lactante, pudiendo ser también, abonadas en alimentos para asegurar el fin del subsidio.
- Indemnizaciones especiales por las causas ya indicadas en el RD de 1929

Las trabajadoras poseían una libreta de identidad del Seguro, proporcionada gratuitamente por la entidad aseguradora, y en la misma se detallaban los derechos y los deberes del Seguro de Maternidad.

De esta manera, el Seguro de Maternidad y su Reglamento representó un progreso en la protección de la maternidad, sirviendo de base para futuros desarrollos en la seguridad social. Sin embargo, la obligación de cotizar no fue aceptada por muchos colectivos de mujeres, (el patrono abonaba una cuota de 1,90 pesetas cada trimestre por trabajadora, y las trabajadoras otra cuota de 1,85 pesetas al trimestre).

DICTADURA FRANQUISTA (1939 -1975)

Esta etapa se caracterizó por el auge de una ideología nacionalcatólica, lo que supuso, devolver a la mujer al rol tradicional de esposa y madre. En general, la normativa jurídica franquista fue restrictiva de los derechos de las mujeres, incluso prohibiéndoles trabajar en algunos casos determinados, lo que se tradujo en una escasa regulación específica sobre maternidad y lactancia.

No obstante lo cual, se aprobaron leyes de protección social, que a continuación analizaremos.

FUERO DEL TRABAJO (1938)

El Fuero del Trabajo fue promulgado el 9 de marzo de 1938, antes del fin de la guerra civil española, y en él se reflejó la intención del régimen de relegar a la mujer al ámbito doméstico, “*liberándola*” del trabajo del taller y de la fábrica.

En materia de protección social, en el apartado X, punto 2 del Fuero del Trabajo se promovía el incremento de los seguros sociales, y en el mismo se incluía la maternidad. Este cambio en la perspectiva de la protección a la mujer trabajadora y de la maternidad, se tradujo en la aprobación de la Ley de subsidios familiares, de 18 de julio de 1938.

LEYES DE SUBSIDIOS FAMILIARES 1938 – 1939

El régimen sostuvo la política de subsidios a través de 2 textos legales:

- La Ley de bases creando el Régimen de subsidios familiares de 18 de julio de 1938
- Y el Decreto aprobando el Reglamento general del régimen obligatorio de subsidios familiares de 20 de octubre de 1938.

Estas normas buscaban compensar la carga familiar, beneficiando a las familias numerosas.

Meses después se aprobó la Ley de 23 de septiembre de 1939, que ampliaba el subsidio a las viudas y huérfanos de los trabajadores, con cuantías mensuales que dependían del número de hijos, variando entre las 15 a las 70 pesetas mensuales si tenían ninguno o 2 hijos, y se aumentaba por cada hijo la cantidad de 5 a 10 pesetas mensuales. Estas leyes promovieron la maternidad en el hogar, fuera del ámbito laboral.

LEY DEL SEGURO OBLIGATORIO DE ENFERMEDAD DE 14 DE DICIEMBRE DE 1942

En cumplimiento del Fuero del Trabajo, esta ley estableció un seguro obligatorio de enfermedad que, en su artículo segundo, se establecía *“La prestación de asistencia sanitaria en caso de maternidad”*.

Y el 11 de noviembre de 1943, se aprobó el Reglamento para la aplicación de dicha Ley, mediante Decreto. De manera que, en la Sección II, *“De la asistencia médica en la maternidad”* se establecían las siguientes prestaciones mínimas:

- Atención médica en la gestación, partos y puerperio
- Cama para el parto, en los establecimientos del Seguro, durante 8 días, o superior en caso de patologías.
- Permiso por maternidad, distinguiendo periodo obligatorio y voluntario.
- Periodo obligatorio durante las 6 semanas inmediatas tras el parto, incluso si fallece el hijo. Se incluye por prescripción médica, 6 semanas antes del parto.
- Periodo voluntario, sin prescripción médica, las 6 semanas anteriores al parto.

Es decir, este Reglamento del Seguro Obligatorio de enfermedad mantiene las mismas seis semanas de descanso posteriores de las leyes anteriores, y permite el descanso durante las 6 semanas anteriores al parto, sin exigir la prescripción médica.

LEY DE PROTECCIÓN A LAS FAMILIAS NUMEROSAS (1943)

Continuando con la ideología del Régimen, esta ley estableció ayudas para las familias numerosas (a partir de 4 hijos), con reducciones fiscales, reducciones en la enseñanza, descuentos en transporte, y también, el subsidio económico familiar, que ya existía por la ley de subsidio familiar anterior, aunque con esta ley, se aumentó porcentualmente la cantidad.

D E C R E T O D E 31 D E M A R Z O D E 1944 P O R E L Q U E S E A P R U E B A N L O S T E X T O S R E F U N D I D O S D E L A S L E Y E S D E C O N T R A T O D E E M B A R Q U E , A P R E N D I Z A J E Y T R A B A J O D E M U J E R E S Y N I Ñ O S Y T R A B A J O A D O M I C I L I O

Este Decreto refundió normativa anterior y, en sus artículos 166 a 168, reguló la protección a la maternidad y la lactancia, reproduciendo básicamente lo ya establecido normativa anterior: permiso de maternidad a partir del octavo mes de embarazo (con certificación médica) e igual permiso tras el parto, reserva del puesto de trabajo, y permiso de lactancia de una hora diaria (divisible en dos periodos).

Por lo tanto, este Decreto no introdujo mejoras en la protección existente.

LEY 193/1963, DE 28 DE DICIEMBRE, SOBRE BASES DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Esta ley inició el camino hacia un sistema unificado de Seguridad Social, finalizando así con la complejidad del sistema de Previsión Social anterior, caracterizado por una multiplicidad de normativas de diferentes Seguros Sociales.

Siguiendo con lo establecido en su artículo segundo, esta Ley fue aprobada por Decreto 907/1966, de 21 de abril, entró en vigor el 1 de enero de 1967, y dio inicio al sistema de Seguridad Social, cuyo fin era garantizar a las personas, protección en las contingencias y situaciones definidas en la Ley.

Una de sus innovaciones fue, la creación de una situación común de incapacidad laboral transitoria, y así, en el artículo 20, apartado a) se incluía a la maternidad dentro de la acción protectora del Sistema de la Seguridad Social.

El desarrollo reglamentario consideró los periodos de descanso obligatorio y voluntario por maternidad como situación determinante de incapacidad laboral transitoria (ILT) (artículo 126), estableció una prestación económica (artículo 127), y los requisitos de afiliación (9 meses) y de cotización (180 días previos al parto) (artículo 128).

Sin duda, estamos ante un cambio clave en la protección de la maternidad, que con la Ley de Bases de la Seguridad Social y su desarrollo reglamentario, se integra la maternidad como ILT, con unos requisitos mínimos de 9 meses de afiliación y 180 días de cotización previo al parto.

DECRETO 3158/1966 DE 23 DE DICIEMBRE DE 1966

Con este Decreto, se aprueba el Reglamento General por el que se determinarán las prestaciones económicas y las condiciones del Régimen General de la Seguridad Social, y así en los siguientes artículos, se estableció:

- Artículo segundo. Cuantía de la prestación: Subsidio del 75% de la base de cotización del trabajador. Y en el caso de parto múltiple, le corresponderá un subsidio especial por cada hijo a partir del segundo, de igual cantidad, durante el periodo de descanso obligatorio.
- Artículo sexto. Periodo de descanso. Seis semanas postparto obligatorias, ampliables hasta seis semanas preparto por prescripción médica. Se mantiene la prestación, aunque se produzca la muerte del hijo. Por último, si la trabajadora no pudiera incorporarse al trabajo tras las seis semanas obligatorias de permiso por maternidad, pasará a ILT por enfermedad común.
- Artículo séptimo. Periodo voluntario permiso maternidad. En este artículo se mantiene la voluntariedad, sin necesidad de prescripción médica, de comenzar el permiso antes del parto, con un límite de seis semanas.

Así pues, en este Decreto la maternidad continúa siendo una incapacidad laboral transitoria (no se percibe como un permiso), y la prestación económica será del 75% de las bases de cotización.

ORDEN MINISTERIAL DE 13-10-1967 DESARROLLO DE LA PRESTACIÓN.

Esta orden estableció otras normas para la aplicación y desarrollo de la prestación por incapacidad laboral transitoria en el Régimen general de la Seguridad Social, manteniendo los mismos requisitos que en la anterior, los mismos derechos de duración, pero en el artículo 2, se establecía que el subsidio sería el equivalente al 65% de la base de cotización de la trabajadora. Es decir, se pasó de un 75% en 1966, a un 65% en 1967.

La siguiente ley reguladora del Sistema de Seguridad Social fue la Ley de Financiación y Perfeccionamiento de la Acción Protectora del Régimen General de la

Seguridad Social, de 21 de junio de 1972 (Ley 24/1972), que establecía un marco general y la financiación, pero fue la normativa posterior la que concretó la aplicación de la protección de la maternidad.

DECRETO 2065/1974, DE 30 DE MAYO, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Con la Ley General de la Seguridad Social de 1974, finalizamos el estudio de la etapa del Régimen. En esta Ley, se mantuvo la consideración de Incapacidad Laboral Transitoria para los periodos de descanso en los casos de maternidad, con los mismos requisitos y condiciones que establecía la ley anterior.

En conclusión, esta etapa supuso la creación de la Ley General de la Seguridad Social, la cual consolidó el derecho al permiso de maternidad y a una prestación económica, integradas como una contingencia dentro de la Seguridad Social, si bien inicialmente asimilada a la ILT.

ETAPA DEMOCRÁTICA

Desde el inicio de la democracia se ha avanzado considerablemente en la protección de la maternidad, y el primer gran paso, fue la promulgación de la Constitución Española de 1978, que sentó las bases para el desarrollo posterior de leyes que protegían y promovían los derechos relacionados con la maternidad en el ámbito laboral.

Seguidamente se ofrece una síntesis de las principales normativas que afectaron en mayor o menor medida a la protección de la maternidad.

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

La Constitución Española de 1978 establece los principios rectores de la política social y económica en España. Estos principios recogidos en el Título I, Capítulo III (artículos 39 a 52), guían la acción de los poderes públicos en materia de seguridad social y otras materias relacionadas con este trabajo.

Los principios clave relacionados serían:

- El artículo 39, que protege a la familia y la infancia, y en su apartado 2 menciona expresamente la protección de las madres.
- El artículo 41, que sienta las bases del sistema público de Seguridad Social,
- Y el artículo 43 de protección de la salud.

Con la Constitución Española se sentaron las bases para toda la legislación protectora posterior, cuyo desarrollo se estudia a continuación.

LEY 8/1980 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Esta ley estableció los derechos de los trabajadores, incluyendo la protección de la maternidad. Así, se reconocieron las siguientes prerrogativas relacionadas con la maternidad:

- Suspensión del contrato de trabajo por maternidad de 14 semanas.
- Se introducía la excedencia para el cuidado de hijos, de máximo tres años, sin reserva de puesto de trabajo.
- Se ampliaba el permiso de lactancia de una hora diaria, hasta que el menor cumpliera 9 meses.
- Posibilidad de reducir la jornada por razones de guarda legal por hijo menor de seis años.

La siguiente ley importante, fue la Ley 3/1989.

LEY 3/1989, DE 3 DE MARZO, POR LA QUE SE AMPLÍA A DIECISÉIS SEMANAS EL PERMISO POR MATERNIDAD Y SE ESTABLECEN MEDIDAS PARA FAVORECER LA IGUALDAD DE TRATO DE LA MUJER EN EL TRABAJO.

Siguiendo con el I Plan de Acción para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres, aprobado en septiembre de 1987, esta ley mejoró la protección de la maternidad, ampliando los permisos, y las situaciones, pues además del parto, se incluyó la adopción

A saber:

- Se amplía el permiso de maternidad de 14 semanas a 16 semanas, con obligación de disfrutar las seis primeras semanas tras el parto (cumplimiento Convenio 103 de la OIT), y las restantes 10 semanas podría distribuirlas la madre.
- Por primera vez se introduce la posibilidad de que el padre disfrute de las 4 últimas semanas del permiso, a opción de la madre, y siempre que ambos trabajen.
- En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de las seis semanas posteriores al parto.
- Se establece un permiso por adopción de ocho semanas para menores de nueve meses, y si es menor de cinco años y mayor de nueve meses, el permiso será de máximo seis semanas. El permiso de adopción puede ser disfrutado por el padre o la madre si ambos trabajan.

- Por último, la excedencia por cuidado de hijos menores de tres años, tendría reserva del puesto de trabajo, durante el primer año.

LEY 8/1992, DE 30 DE ABRIL, DE MODIFICACIÓN DEL RÉGIMEN DE PERMISOS CONCEDIDOS POR LAS LEYES 8/1980, DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, Y 30/1984, DE MEDIDAS PARA LA REFORMA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, A LOS ADOPTANTES DE UN MENOR DE CINCO AÑOS.

En 1992 hubo otro avance importante, pues se amplió la protección al acogimiento preadoptivo, modificando el último párrafo del número 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores:

*“En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas contadas, a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de **acogimiento**, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. ...”*

Y años más tarde, quedó integrado todo en el siguiente Real Decreto Legislativo 1/1994 Ley General de la Seguridad Social.

REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1994, DE 20 DE JUNIO, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

La Ley General de la Seguridad Social entró en vigor el 1 de septiembre de 1994, y sirvió para unificar toda la legislación dictada sobre protección social.

Pero nos vamos a fijar en la modificación realizada a la Ley, por el artículo 33 de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, publicada el 31 de diciembre de 1994, y que entró en vigor a partir del 1 de enero de 1995.

Con esta modificación, la maternidad pasó de ser una ILT, a una Incapacidad Temporal, incluyendo dentro del título II, Régimen General de la Seguridad Social, el Capítulo IV bis, dedicado a la maternidad, cuyo desarrollo se encuentra en los siguientes artículos:

- Artículo 133 bis. Situaciones protegidas: la maternidad, la adopción y el acogimiento previo, por los periodos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley 30/1984 para la función pública.
- Artículo 133 ter. Beneficiarios: trabajadores por cuenta ajena, que reúnan los siguientes requisitos:

- Afiliadas y en alta en este Régimen o en situación asimilada al alta, al sobrevenir la contingencia o situación protegida
- Periodo mínimo de cotización de 180 días, dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al parto, o fechas de acogimiento o adopción.

Por fin se equipara el periodo de cotización con el de la I.T., ya que en anteriores normativas se requería 180 días dentro del año anterior.

- Artículo 133 quater. Prestación económica: el 100 por 100 de la base reguladora
- Artículo 133 quinquies. Pérdida o suspensión del derecho al subsidio, por fraude o por trabajar durante el periodo de descanso.

Con esta reforma, se consiguió que la prestación por maternidad tuviera una sección para ella misma, y además con una prestación económica del 100 por 100, lo que significó que, después de casi un siglo desde la ley de 1900, que marcó el inicio del permiso de maternidad, las mujeres trabajadoras pudieran disfrutar plenamente de su descanso por maternidad.

LEY 4/1995, DE 23 DE MARZO, DE REGULACIÓN DEL PERMISO PARENTAL Y POR MATERNIDAD.

Este año, comenzó a abordarse el problema de discriminación indirecta por razón de género, motivado principalmente por el disfrute de la excedencia por cuidado de hijos menores de tres años de las madres. Los empresarios eran reticentes a contratar mujeres en edad fértil por esta causa.

Por ello, el legislador propuso cubrir los puestos vacantes por excedencia mediante nuevos contratos con reducciones en las cotizaciones de la Seguridad Social (95%, 60% y 50% durante el primer, segundo y tercer año respectivamente).

La ley reducía los costes para la sustitución de las mujeres excedentes por cuidado de hijos, al objeto de disminuir la reticencia empresarial para su contratación.

Y por otro lado, se establece una mejora durante la excedencia, computando el tiempo de trabajo a efectos de antigüedad, con derecho a formación, y reserva de un puesto de trabajo equivalente para los dos años siguientes (el primer año se reservaba el propio puesto de trabajo).

Estas condiciones fueron incluidas en el Estatuto de los Trabajadores de 1995, que analizaremos a continuación.

EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (TEXTO REFUNDIDO DE 1995)

Se consolidó la normativa anterior en materia de protección de la maternidad, manteniendo los preceptos ya regulados en las leyes anteriores: la Ley 3/1989 de 3 de marzo, y la Ley 4/1994 de 23 de marzo. Esto es, derecho a un permiso de 16 semanas, y resto de prerrogativas.

LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:

Esta Ley llegó para transponer varias directivas, entre otras la Directiva 92/85/CEE de 19 de octubre de 1992, relativa a la protección de la maternidad. De este modo, el artículo 26 de la Ley, estableció las medidas de protección para las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia frente a riesgos laborales, con derechos a la adaptación del puesto, o el cambio sin pérdida de remuneraciones.

Por otro lado, igualmente en dicho artículo, se estableció el derecho a ausentarse del trabajo con remuneración para los exámenes prenatales y de preparación al parto.

LEY 39/1999, DE 5 DE NOVIEMBRE, PARA PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

En su exposición de motivos, esta ley nos introduce el concepto de la corresponsabilidad entre los progenitores.

La ley hace referencia al reparto equilibrado de responsabilidades profesionales y personales, apartando la protección de la maternidad desde el punto de vista de la salud, y fijando la atención en la corresponsabilidad. De este modo, se modifica el Estatuto de los Trabajadores estableciendo que, si ambos progenitores trabajan, el padre pueda disfrutar del permiso de lactancia. También, por primera vez, se introduce el término de permiso por paternidad, aunque en la práctica era únicamente utilizado si la madre trabajaba y optaba porque el padre disfrutara de una parte determinada e ininterrumpida, después de las seis semanas obligatorias de la madre.

Igualmente, se mejoran los permisos por adopción, y acogimiento permanente y preadoptivo, equiparando con 16 semanas de permiso, igual que el permiso por parto.

Otra mejora que se introduce con esta Ley, es la modificación en la Ley de prevención de Riesgos laborales y de la Ley General de Seguridad Social, de manera que, si existe riesgo durante el embarazo, y no es posible el cambio de puesto, se podrá acceder a la prestación por riesgo durante el embarazo.

En resumen, esta ley supuso un primer avance en la corresponsabilidad entre hombres y mujeres respecto a las obligaciones y derechos en el ámbito familiar y laboral.

LEY DE IGUALDAD 3/2007

El 23 de marzo de 2007 se publicó la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como eliminar la discriminación directa e indirecta por razón de sexo.

Y entre otras medidas, a destacar la prestación por paternidad de trece días, medida que quiere fomentar la corresponsabilidad y evitar la discriminación por maternidad en el empleo. Se trataba de un derecho individual y exclusivo del padre, tanto en los casos de nacimiento como en los supuestos de adopción y acogimiento.

REAL DECRETO 295/2009, DE 6 DE MARZO

Este Real Decreto nació para desarrollar y aplicar la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en la parte específica de la protección a la maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

A destacar, la inclusión del acogimiento simple (de duración no inferior a un año), y los acogimientos provisionales, dentro de las situaciones protegidas por maternidad. Nace también un nuevo subsidio no contributivo por maternidad cuando se cumple con todos los requisitos excepto el periodo mínimo de cotización.

Al mismo tiempo, en los casos de parto prematuro u hospitalización del neonato, se amplía la prestación por maternidad durante el tiempo de hospitalización del bebé, con un máximo de trece semanas.

Por otro lado, lo referente al permiso por paternidad se amplía a 20 días de permiso para las familias numerosas, o con personas con discapacidad.

Y no menos importante, nace otro subsidio para proteger en caso de riesgo durante la lactancia natural.

En resumen, con este Real Decreto se desarrolla la acción protectora de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, consolidando las medidas de conciliación y corresponsabilidad que ya venían desde la Ley de Igualdad de 2007.

REAL DECRETO-LEY 6/2019 (AMPLIACIÓN DE PERMISOS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD)

Este 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, llega para reducir las desigualdades que todavía se mostraban, a pesar de las medidas establecidas en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad. Y entre otras medidas, en este Real Decreto-Ley se establece la equiparación progresiva del permiso de paternidad al de maternidad hasta alcanzar 16 semanas en 2021. De manera que, en 2019, el permiso fue de 8 semanas, en 2020, fue de 12 semanas, y finalmente en 2021, el permiso tuvo la misma duración que el permiso de maternidad, esto es, 16 semanas. Con esta medida, equiparamos el permiso del padre y la madre.

Se busca la corresponsabilidad del cuidado del menor, y con ello, se pretende evitar la discriminación laboral vinculada a la maternidad.

A partir de ahora dejaremos de utilizar el término de permiso por maternidad, para comenzar a estudiar el permiso por nacimiento y cuidado de menor, que incluye al padre y a la madre.

Y hasta aquí la evolución histórica de la protección de la maternidad. Comenzamos con las primeras leyes romanas, la *Lex Iulia de maritandis ordinibus* del siglo 18 a.C. y la *Lex Iulia et Papia Paoppaea* del año 9 d.C., las cuales nacieron para fomentar la natalidad, y continuamos con la protección a la madre durante el embarazo, eximiéndolas del ayuno durante el Ramadán en la época de Al- Andalus. Y después hasta 1512 no volvemos a encontrar una ley que protegiera la maternidad: las Leyes de Indias que reconocieron el derecho a la mujer embarazada al descanso a partir del cuarto mes de embarazo. Seguidamente, llegamos a 1822 con la primera Ley General de Beneficencia, pero, hemos de esperar hasta el 13 de marzo de 1900 a que se promulgara en España la primera Ley reguladora de la protección de la maternidad, cuya finalidad era mejorar la salud de las madres y de los hijos, prohibiendo el trabajo de las mujeres durante las tres semanas posteriores al parto. Y hubieron de pasar muchos años, para avanzar hasta una verdadera protección, esto es, incluir una prestación económica que permitiera a la madre y al hijo subsistir durante el permiso, y de este modo, con el Real Decreto de 21 de agosto de 1923, se estableció un subsidio de maternidad provisional abonado por el Estado. Y unos años después, en 1929, se estableció el Seguro Obligatorio de Maternidad, el cual aseguraba la prestación por maternidad. Será ya en 1963 cuando se apruebe la primera

Ley de Seguridad Social que continuaba con la acción protectora a los trabajadores, instaurando la situación de Incapacidad laboral transitoria, para la maternidad.

Tras la promulgación de la Constitución Española de 1978, se avanzó en la protección a la maternidad, con leyes como el Estatuto de los Trabajadores, la Ley General de la Seguridad Social, la ley de Prevención de Riesgos laborales, la Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral, la Ley de igualdad de 2007, y por último el Real Decreto-Ley 6/2019 en el que se equiparan los permisos de maternidad y paternidad, y que pone énfasis en el nacimiento y el cuidado del menor, dejando en segundo lugar, la maternidad biológica.

2.2 PRESTACIÓN POR NACIMIENTO EN LA ACTUALIDAD

En este apartado estudiaremos las condiciones, requisitos y prestaciones por nacimiento actuales.

2.2.1 Normativa actual

El permiso por maternidad ha sido un derecho reconocido tradicionalmente a la mujer, sin que el padre pudiera disfrutar de dicho permiso, y durante su evolución además de igualar el derecho al descanso y al subsidio, desde el 1 de abril de 2019, las prestaciones por maternidad y paternidad dejan de denominarse así, pasando a una única prestación denominada por Nacimiento y Cuidado de menor, que se encuentra regulada en 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.

Dicho Real Decreto-Ley, introdujo cambios en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley General de la Seguridad Social, así como en el Estatuto Básico del Empleado Público.

2.2.1.1. Situaciones protegidas y personas beneficiarias

El artículo 177 de la Ley General de la Seguridad Social establece las situaciones protegidas. Y a efectos de la prestación por nacimiento y cuidado de menor, se consideran situaciones protegidas el nacimiento de un hijo o hija, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, de acuerdo con el Código Civil y lo establecido en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público.

2.2.1.2. Requisitos acceso a la prestación

Los beneficiarios, (regulados en el artículo 178 de la Ley General de la Seguridad Social), serán aquellas personas trabajadoras por cuenta ajena o propia, sin importar su sexo, que estén en situación de alta o asimilada al alta, y que acrediten los periodos mínimos de cotización exigibles. Por otro lado, en aquellos casos que no se acredite el

periodo mínimo de cotización, en caso de parto, se podrá acceder al subsidio por nacimiento, que desarrollaré más adelante.

Los requisitos para acceder a la prestación por nacimiento son:

- Estar afiliado y en alta o en situación asimilada al alta.
- Haber cotizado un periodo mínimo, que variará en función de la edad:
 - Menores de 21 años de edad, sin exigencia de periodo mínimo.
 - Cumplidos 21 años, pero menores de 26 años, se exigirá, o bien tener 90 días cotizados dentro de los últimos 7 años, o haber cotizado 180 días antes del inicio del descanso, durante todo el periodo de la vida laboral.
 - 26 o más años de edad, se exigirán, 180 días cotizados dentro de los últimos 7 años, o 360 días cotizados en la vida laboral al completo.
- Estar al corriente en los pagos de las cuotas. Ahora bien, si la persona no estuviera al corriente en el pago de las mismas, la Entidad gestora de la Seguridad Social solicitará el pago en un plazo de 30 días naturales (artículo 28.2 del Decreto 2530/1970 de 20 de agosto).

Tabla 1

Periodos cotización mínimos:

Edad en la fecha del hecho causante	OPCIÓN 1 - Período mínimo de cotización	OPCIÓN 2 - Período mínimo de cotización
Menor de 21 años	No se exige	No se exige
Entre 21 y menos de 26 años	90 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores	180 días cotizados a lo largo de su vida laboral
26 años o más	180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores	360 días cotizados a lo largo de su vida laboral

Fuente: Elaboración propia siguiendo lo establecido en la Ley General de la Seguridad Social.

2.2.1.3. Duración de la prestación

Debemos distinguir entre parto y adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para conocer el primer día del descanso.

En los supuestos de parto, el derecho a la prestación será desde el día de la fecha del parto, o por decisión de la madre, podría ser anterior. Concretamente la madre (el otro progenitor no dispone de esta opción de anticipación), podría anticipar el permiso por nacimiento, hasta cuatro semanas antes de la fecha estimada del parto, con excepción de

que, la madre se encuentre en I.T., en cuyo supuesto la prestación comenzará el día del nacimiento.

Y en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, el permiso se iniciará, bien a partir de la fecha de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de la guarda. Si bien, en los casos de adopción internacional, se podrá solicitar el inicio del permiso 4 semanas antes de la resolución, con el objeto de, atender el desplazamiento de los padres al país de origen del menor adoptado.

Y lo que respecta a la duración de la prestación, la encontramos regulada en el Estatuto de los trabajadores, para los trabajadores por cuenta ajena, y en el Estatuto Básico del Empleado Público, para los empleados públicos.

Los aspectos desarrollados en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 48, apartados 4, 5 y 6, son:

- Periodos de descanso de 16 semanas para la madre y el padre, de las cuales, las 6 primeras serán obligatorias y a jornada completa. Las 10 semanas restantes ofrecen flexibilidad, pudiendo disfrutarse en jornada completa o parcial (previo acuerdo con la empresa, y obviamente comunicación obligatoria a la Seguridad Social a los efectos de la percepción del subsidio), y distribuirse a voluntad de los progenitores, en periodos semanales acumulados o separados, durante el primer año de vida del menor (previa comunicación a la empresa de al menos quince días de antelación.) Esta medida, permite a los progenitores autoorganizarse en el disfrute de los permisos para el cuidado del menor. Aunque, si ambos progenitores trabajan en la misma empresa, el descanso simultáneo, podría ser limitado por razones fundadas y motivadas por escrito. El permiso se mantendría, aunque el hijo o hija falleciera, salvo que se solicite la finalización anticipada voluntariamente.
- En caso de hospitalización del neonato a continuación del parto, el periodo de descanso podrá computarse, a partir de la fecha del alta hospitalaria, a excepción, de la madre biológica que seguirá estando obligada a descansar las primeras seis semanas inmediatas. Y además, si la hospitalización es superior a 7 días, el permiso por nacimiento se ampliará por el mismo tiempo, con un máximo de 13 semanas adicionales.
- Para la adopción, la guarda con fines de adopción y de acogimiento, se regulan los mismos permisos de 16 semanas (para menores de 6 años y mayores con

discapacidad), y resto de condiciones, a excepción de las propias del parto, como el derecho de ampliación por hospitalización del neonato. Tampoco se contempla el permiso si hubiera fallecimiento del menor.

- Por último, los permisos anteriores tanto por nacimiento como por adopción, o guarda o acogimiento, en caso de discapacidad del hijo o hija, o de parto múltiple por cada hijo/a, a partir del segundo, se ampliará una semana a cada progenitor, salvo los casos de familia monoparental, en cuyo caso la ampliación será de dos semanas a favor del único progenitor.

Del otro lado, en el Estatuto Básico del Empleado Público, el permiso por nacimiento se regula en el artículo 49, apartados a), b), c), con las mismas prerrogativas del Estatuto de los Trabajadores, pero con las siguientes **diferencias**:

- Si falleciera la madre, el otro progenitor podrá usar el resto del permiso de la madre.
- La fecha de inicio del descanso según el EBEP, siempre será el día del parto (no se puede anticipar como para las trabajadoras de empresas privadas).
- En el caso de que **no** trabajen ambos progenitores, el otro progenitor o adoptante, no podrá disfrutar de las 10 semanas restantes de manera interrumpida. Es decir, tendrá obligación de disfrutar las 16 semanas de manera continuada.
- En el caso de adopción internacional que se requiera el desplazamiento previo al país de origen, además de poder iniciar el descanso 4 semanas antes, también se dispone de un permiso de hasta 12 meses de duración con retribuciones básicas a cargo de la empresa.
- Por último, si ambos progenitores trabajan, y el otro progenitor opta por disfrutar las 10 semanas restantes cuando la madre haya disfrutado sus 16 semanas de permiso, se podrá iniciar el descanso de las 10 semanas siguientes, cuando haya finalizado el disfrute del periodo de lactancia acumulado de la madre.

A fecha de hoy, tal y como he mencionado, la duración del permiso son 16 semanas, pero, en la actualidad, hay una propuesta de modificación pendiente. Concretamente, el Gobierno ha propuesto una reforma legislativa, que, de aprobarse, implicará una ampliación de 4 semanas en la duración del permiso por nacimiento. La aprobación de esta medida, supondría que, se extendería la prestación por nacimiento hasta un total de 20 semanas, con el reparto ya conocido de descanso obligatorio durante las primeras seis, y las 14 semanas restantes de distribución flexible dentro del primer año del bebé. Esta

ampliación en el caso de las familias con dos progenitores, supondrá que para el cuidado del menor se dispondrá de un total de 40 semanas.

2.2.1.4. Prestación económica

La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor se determinará, atendiendo a la situación laboral, y a la concurrencia de parto, adopción o acogimiento múltiple, y se encuentra regulada en el artículo 179 de la Ley General de la Seguridad Social. En el caso de los trabajadores por cuenta ajena el cálculo será el siguiente:

- Corresponderá un subsidio del 100% de la base reguladora, la cual se calculará, dividiendo la base de cotización por contingencias comunes del mes inmediato anterior al hecho causante, entre el número de días cotizados dicho mes. Con la consideración de que, si se trabajó todo el mes anterior, la base de cotización se dividirá entre treinta días.

En los casos especiales de parto, adopción o acogimiento múltiple, procederá un subsidio especial adicional por cada hijo a partir del segundo, equivalente al primero, durante 6 semanas posteriores al hecho causante. Ahora bien, este subsidio adicional únicamente podrá ser recibido por uno de los progenitores, para su disfrute ininterrumpido a continuación de las 16 semanas, y exclusivamente a jornada completa.

El subsidio puede ser denegado, anulado o suspendido en caso de que se actúe fraudulentamente, por ejemplo, que se trabaje durante el permiso (excepto los casos del permiso a tiempo parcial). Igualmente se suspenderá, a partir de la cuarta semana, en los casos de adopción internacional que no hayan aportado la documentación acreditativa de adopción.

Y el permiso se extinguirá si la persona beneficiaria opta por reincorporarse voluntariamente al trabajo antes de la finalización del permiso.

De todo lo anterior se puede resumir que el permiso por nacimiento tiene una duración de 16 semanas, de las cuales, las seis primeras semanas serán obligatorias, y las semanas restantes podrán disfrutarse en periodos semanales hasta que el/la hijo/a cumpla el año. Y en los casos especiales por parto prematuro y hospitalización del neonato, se podrá iniciar el permiso desde el alta médica del bebé, ampliándose hasta un máximo de 13 semanas adicionales, por el tiempo de la hospitalización del recién nacido. Por último, por discapacidad del hijo/a o por nacimiento o adopción o acogimiento múltiple (a partir del segundo/a hijo/a), corresponderá una ampliación de 2 semanas adicionales.

Ahora bien, ¿Qué sucede si estoy percibiendo la prestación contributiva o el subsidio por desempleo, cuando paso a la situación de nacimiento y cuidado de un menor, por

parto, o adopción o acogimiento? En el primer supuesto (prestación por desempleo contributiva), la persona beneficiaria deberá solicitar la suspensión de la prestación por desempleo, para iniciar la prestación por nacimiento, con la consideración de que, no se consumirán días de la prestación por desempleo durante el permiso por nacimiento. Y en el segundo supuesto (subsido por desempleo), seguirá recibiendo dicho subsidio por el tiempo que corresponda el mismo. Pero debe informarse del inicio de la situación de nacimiento, al objeto de que, se suspenda la demanda de empleo.

Concluimos que la normativa española actual regula la prestación por nacimiento y cuidado de hijo, en los artículos 177, 178 y 179 de la Ley General de la Seguridad Social, así como en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público.

2.2.1.5 Subsidio no contributivo por maternidad

Las trabajadoras tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos para recibir la prestación contributiva de maternidad, pero que, no reúnan los periodos mínimos de cotización, podrán solicitar el subsidio no contributivo por maternidad, regulado en la Sección 2ª del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, artículos 15 al 21.

La prestación económica será el 100% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples diario (IPREM) vigente en el momento. Siendo la duración de 42 días naturales a contar desde el parto (6 semanas), pudiendo incrementarse en 14 días naturales, en los casos de familias numerosas, o monoparentales, o parto múltiple, o madre o hijo afectados de discapacidad igual o superior al 65 por ciento (el incremento es único, no procede si se dieran dos o más circunstancias de las señaladas). No se aumentará como en la prestación contributiva, en los casos de hijos prematuros o por hospitalización de los neonatos.

Si falleciera el hijo, se tendrá derecho a toda la prestación.

En definitiva, el subsidio no contributivo por maternidad cumple una función clave, y a pesar de la cuantía limitada (equivalente al 100% del IPREM diario) y de la duración breve, supone una protección de la maternidad para las madres trabajadoras que no cumplan con el requisito mínimo de cotización, muy necesario para cubrir al menos las primeras seis semanas tras el parto. Ello no obstante, pone de manifiesto la necesidad de reforzar la protección de la maternidad para estas trabajadoras.

2.2.2. Protección en el empleo

Con la legislación actual referida a la protección de la maternidad, se acomete la protección desde tres aspectos diferentes. Por un lado, la salud física de la madre, por otro lado, la protección del recién nacido, y por último y no menos importante, la protección en el empleo, esto es, que la maternidad no afectará al desarrollo profesional de la madre. Y así, el Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, incorporó modificaciones en varios artículos del Estatuto de los Trabajadores para la protección especial en el empleo de las mujeres embarazadas, y durante los permisos por nacimiento, adopción o acogimiento. En particular, en los artículos 53.4 y 55.5, se estableció la protección frente al despido y la extinción del contrato (extinción por causas objetivas y despido disciplinario), de manera que, los despidos serán nulos (salvo que el empresario acredite una causa objetiva o disciplinaria totalmente ajena a la situación de embarazo), cuando afecten a las mujeres embarazadas, o a las personas trabajadoras en suspensión del contrato por nacimiento, adopción o guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o lactancia natural, o por enfermedades relacionadas con el embarazo, parto o lactancia. Igualmente, también recibirán dicha protección aquellas personas que hayan solicitado o estén disfrutando permisos por conciliación familiar (artículos 37.3.b, 4, 5 y 6), o por adaptación de jornada (artículo 34.8), o que disfruten de una excedencia por cuidado de hijos o familiares (artículo 46.3), o que se hayan reincorporado tras el permiso por nacimiento, adopción o acogimiento, durante los 12 meses siguientes desde la finalización del permiso. Los 12 meses siguientes es el límite temporal para la aplicación de la prohibición del despido, pero, ello no impide que, superado ese límite, si se demuestra que el despido es discriminatorio por razón de nacimiento, podría llegar a declararse igualmente el despido nulo.

De otra parte, y continuando con las modificaciones incorporadas por el RDL 6/2019 en el Estatuto de los Trabajadores, en el artículo 14, se refuerza la protección durante el periodo de prueba, de manera que, el contrato podrá extinguirse libremente, salvo en caso de embarazo, en cuyo supuesto, será nula la extinción (salvo que se demuestre que la causa de la extinción es otra diferente a la situación de maternidad). En estos casos, el periodo de prueba se interrumpirá si ambas partes así lo acuerdan, hasta la reincorporación definitiva tras la suspensión por nacimiento, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo/lactancia.

Asimismo, en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, apartado 9, se mejoran las condiciones de trabajo durante la suspensión, de manera que, procede el derecho a

todos los beneficios o mejoras laborales que se establezcan durante la suspensión, incluyendo derechos económicos y por antigüedad.

Adicionalmente, la jurisprudencia viene consolidando la protección en el empleo en el caso de las mujeres embarazadas, y así, en la Sentencia del Tribunal Constitucional, n.º 92/2008, de 21 de julio de 2008, Rec. 6595/2006, el Tribunal entendió que los despidos en los casos de las trabajadoras embarazadas serían nulos con carácter automático, vinculando la nulidad únicamente a la acreditación del embarazo, incluso si el empleador no conocía el mismo. Entendiendo que se produce una violación del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva (ar. 24.1 CE), relacionada con una discriminación basada en el sexo, prohibida en el artículo 14 de la misma Carta Magna, y en consecuencia, el Tribunal declaró nulo el despido de una mujer embarazada.

De otro lado, y más actual, en la STSJ de Galicia de 16 de abril de 2021, se consolida la protección en el empleo, planteando la discriminación por razón de sexo en casos de embarazo, extendida a los hombres. Es decir, plantea el despido discriminatorio por embarazo y alumbramiento del otro progenitor. Luego estamos ante una aplicación de discriminación a sujetos que no han sido los destinatarios habituales de los tratos discriminatorios por motivo de sexo, como son los hombres, lo que nos lleva a una clara determinación del Tribunal hacia una protección completa de la maternidad en el empleo, no únicamente a la mujer como era tradicional, sino también al otro progenitor.

2.2.3. Situaciones especiales

Este apartado se centrará en el estudio de la prestación por maternidad en supuestos especiales, cuya complejidad ha suscitado tanto reclamaciones jurídicas como iniciativas legislativas en curso.

2.2.3.1. Familias monoparentales

Las familias monoparentales están integradas por una persona adulta sola con uno o más hijos o hijas a cargo. Y tanto en España como en la Unión Europea se ha observado un aumento progresivo de este tipo de familias. De hecho, según la Encuesta de Población Activa del año 2000 había en España 182.000 familias monoparentales (6,2%), y en 2022, había un total de 1.944.800 familias monoparentales.

Estas familias deben superar la ausencia parental de un progenitor, y por ello, se enfrentan a dificultades y problemas diversos. Y entre otros, uno de los problemas es conciliar la vida personal y profesional, y en el tema que aquí nos ocupa, la protección a la maternidad, se hacen especialmente relevantes, las dificultades a las que deben enfrentarse día a día.

Como ya mencionamos en anteriores apartados, desde el 1 de abril de 2019, con el RD-Ley 6/2019 se unificó la prestación de maternidad y paternidad, pasando a denominarse “prestación por nacimiento y cuidado del menor”, de duración general de 16 semanas, lo que, para una familia con dos progenitores, supone un permiso de 32 semanas. Sin embargo, dentro de las familias monoparentales, el único progenitor puede descansar 16 semanas. Esta situación generó reclamaciones de familias monoparentales, lo que progresivamente ha llevado a diversos tribunales a pronunciarse sobre este derecho de las madres, (la gran mayoría de las familias monoparentales en España están encabezadas por una madre), a la acumulación del permiso correspondiente al otro progenitor.

La primera sentencia fue pronunciada por el TSJ del País Vasco, 396/2020, de 6 de octubre, y el fallo supuso la concesión de una baja completa a una madre soltera. En el mismo sentido, se pronunció el TSJ de Cataluña en la sentencia 9227/2022, de 29 de noviembre, considerando que, para evitar trato discriminatorio por razón del nacimiento, la persona progenitora única tendrá derecho a las 32 semanas del permiso, ya que las necesidades del menor son idénticas, sin importar el tipo de familia.

Ahora bien, otros tribunales no han compartido en su totalidad, el fallo de las sentencias anteriores, y así el TSJ de Extremadura en su sentencia 704/2022, de 23 de diciembre, reconocía este derecho de acumulación del permiso del otro progenitor, pero sin incluir las seis semanas iniciales obligatorias. Por lo tanto, el permiso concedido era de 26 semanas. El motivo de la reducción se debe a que, las 6 primeras semanas son obligatorias para ambos progenitores, por lo tanto, el cuidado del menor queda asegurado durante las 26 semanas siguientes al nacimiento.

El Tribunal Supremo, ya desde el año 2023, viene alegando que es necesario un marco legal que recoja las prestaciones y permisos para las familias monoparentales, considerando el cuidado del menor y por supuesto, evitando la discriminación a este colectivo.

Por otra parte, con especial relevancia en el asunto, el Tribunal Constitucional, en su sentencia 140/2024, de 6 de noviembre, ha resuelto una cuestión de inconstitucionalidad por esta misma causa. Inicialmente, la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña planteó la cuestión de inconstitucionalidad número 6694-2023, en relación con el artículo 48, apartados 4, 5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores, y con el artículo 177 de la Ley General de la Seguridad Social. Los argumentos principales fueron el trato discriminatorio hacia los menores de familias monoparentales, y la discriminación indirecta por razón de sexo,

(porque, como ya hemos comentado, la mayoría de las familias monoparentales están encabezadas por mujeres).

Y este Tribunal Constitucional estimó que sí existe una diferencia de trato, basada en una de las categorías prohibidas de discriminación, concretamente, por razón de nacimiento. Y, en consecuencia, declara inconstitucionales los arts. 48, 4º del Estatuto de los Trabajadores, y el 177 de la Ley General de la Seguridad Social, al no contemplar la posibilidad de que las madres biológicas de familias monoparentales, puedan extender su permiso por nacimiento y cuidado de hijo más allá de las 16 semanas, y que puedan disfrutar del permiso que se concedería al otro progenitor en caso de que existiera. Lo que lleva a una discriminación por razón de nacimiento de los niños nacidos en familias monoparentales, contraria al artículo 14 de la Constitución Española (principio de igualdad) en relación con el artículo 39 de la misma (que protege a la familia y los niños), ya que, estos niños disfrutarán de un periodo de cuidado significativamente inferior al de los menores de las familias con dos progenitores.

Siguiendo con las sentencias relevantes, y dentro del ámbito del empleo público, la sentencia del Tribunal Supremo de la Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4º, número 1612/2024 de 15 de octubre, rectificó su doctrina anterior y dictaminó que, para las familias monoparentales, el permiso de nacimiento del artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público, debe interpretarse para evitar la discriminación de los menores de estas familias. Y estableció que, al permiso de las 16 semanas, se le deben sumar las 10 semanas adicionales del permiso del otro progenitor (descontando las 6 primeras semanas obligatorias). En otras palabras, esta sentencia del TS referente a los funcionarios públicos, considera que el único progenitor de las familias monoparentales debe disfrutar de un permiso equivalente a la suma de los permisos de ambos progenitores en una familia biparental, al objeto de garantizar la igualdad de trato y el superior cuidado del menor.

Y así, en aplicación de la STC 140/2024, de 6 de noviembre, ya mencionada, posteriormente se han sumado otras sentencias similares, como por ejemplo, la sentencia del TS 121/2025, de 21 de febrero, la sala cuarta, (Social), reconociendo el derecho de la única progenitora a la acumulación de las diez semanas que hubieran correspondido al otro progenitor.

Consecuentemente, nos encontramos con diferentes fallos de diferentes tribunales, aunque y sin duda, se consensua la necesidad de, no discriminación del menor de las familias monoparentales, y de la ampliación del permiso por nacimiento, alcanzando el total de 26 semanas. Se evidencia, por tanto, la necesidad de modificar el marco legal que

regula es permiso, para estas familias, y obviamente, esa no es una función de jueces y tribunales, cuya función es la aplicación e interpretación de la normativa vigente, sino que, es una acción que compete al ámbito legislativo, y que esperamos, quede regulado en el plazo más breve posible.

2.2.3.2. Adopción, acogimiento

En los casos de adopción y acogimiento la duración de la prestación y el subsidio, son equivalentes a las del permiso por nacimiento, y han sido ya explicadas en el apartado 2.2.1.

Por lo que, podemos afirmar que estas situaciones tienen reconocidas las mismas necesidades de cuidado del menor, así como la misma protección contra el despido, y por ello, idénticos permisos.

Como dato adicional y diferente, mencionar lo regulado en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores en su apartado f), en el que se establece el permiso por el tiempo indispensable para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación, así como para la realización de los informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad. Este permiso retribuido adquiere una significación particular para estos futuros padres, dado que, esas sesiones obligatorias (que suelen demandar jornadas completas de varios días), resultan fundamentales e influyentes para la consecución de la adopción o el acogimiento.

Este artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, en el caso de parto natural, también reconoce el derecho a la asistencia de exámenes prenatales y preparación al parto, que aunque también es relevante y necesario, suele requerir menos tiempo para su realización, que el requerido en las sesiones preparatorias para la adopción o el acogimiento mencionado en el párrafo anterior.

Es importante la edad del menor adoptado o acogido, debiendo ser menor de 6 años, o mayor de seis años y menor de edad con discapacidad, o que por sus circunstancias evidencien especiales dificultades de inserción social y familiar.

Además, señalar que, en los casos de acogimiento temporal, hasta el 1 de junio de 2023, se requería que el acogimiento tuviera una duración superior al año para acceder a la prestación. Sin embargo, la Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, suprimió dicha condición, modificando el artículo 45 apartado d) del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 2 del Real Decreto 295/2009, por lo que ahora, las familias de acogida gozan de los mismos derechos que en los supuestos de adopción, o acogimiento permanente.

De todo lo anterior, podemos concluir que la normativa española a través de sus diversas reformas legislativas, ha extendido a los progenitores adoptivos o por acogimiento, los mismos derechos y la misma protección, que los que disfrutaban los progenitores biológicos tras el nacimiento. El fundamento principal, es el reconocimiento de que las necesidades de cuidado y adaptación del menor, ya sea por nacimiento, adopción o acogimiento, son iguales. Y, en consecuencia, la protección debe ser la misma.

2.2.3.3 Maternidad Subrogada

La maternidad subrogada es un asunto complejo jurídica y socialmente, que ha sido debatido desde hace ya varios años.

Comencemos por definir la maternidad subrogada como la práctica por la cual una mujer gesta y da a luz a un niño con el propósito de que otras personas sean sus padres. Práctica que está prohibida en la legislación española, específicamente en la Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida, en el artículo 10, se declara la nulidad de pleno derecho de cualquier contrato de gestación, con o sin precio, en el que la mujer gestante renuncia a la filiación materna a favor de los padres subrogantes.

Pese a la prohibición, algunas personas recurren a esta práctica en países en los que, es legal la misma, con la esperanza de que, posteriormente, se reconozca en España la filiación, siendo necesario para ello, la inscripción registral de la misma. Y es aquí, donde comenzó a plantearse el conflicto. El Registro Civil Consular denegó el registro de la filiación, invocando la Ley 14/2006 que prohíbe la gestación por sustitución. Y los interesados reclamaron ante la Dirección General de los Registros y del Notariado (DGRN en adelante), la cual, mediante resolución de 18 de febrero de 2009, estimó la misma, y ordenó practicar la inscripción de filiación. Esta orden fue impugnada por el Ministerio Fiscal, y la inscripción se dejó sin efecto. Pero, la DGRN dictó una instrucción, de fecha 5 de octubre de 2010, que era favorable a la inscripción de la filiación a favor de los padres subrogantes. No agotadas las instancias judiciales, hubo recursos de la Audiencia Provincial de Valencia, y por último, se llegó a la sentencia 247 de la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo de 6 de febrero de 2014 que revocó esta práctica registral, aun cuando la gestación por sustitución se hubiera realizado en un país que lo permita, y cuyo fundamento era, por un lado que, el artículo 108 del Código Civil establece que la filiación puede ser por naturaleza o por adopción, y consecuentemente, la inscripción registral de la filiación derivada de maternidad subrogada como biológica no es conforme al ordenamiento jurídico español vigente. De manera que, para formalizar la inscripción

de filiación se deberá acudir a la reclamación de la paternidad biológica en los casos que proceda, o a la institución de la adopción.

El mismo año 2014, la Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH en adelante), aunque no fuera jurisprudencia española, influyó en las siguientes sentencias y fallos realizados en España. Concretamente, el TEDH condenó a Francia por no reconocer la filiación de niños nacidos por gestación subrogada (caso *Mennesson c. Francia* n. °65192/11), porque consideró que se estaba vulnerando el derecho a la identidad y a la vida privada de los menores.

Esta sentencia fue citada posteriormente en España, tomando el interés superior del menor, como criterio clave para dictar sentencias.

Siguiendo con un análisis cronológico, sin revisar las sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia, vamos a estudiar tres sentencias del Tribunal Supremo de 2016, las cuales estimaban el derecho a la prestación por maternidad subrogada.

Empezando por la sentencia 897/2016 de 19 de octubre, del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social. Esta sentencia aborda el debate sobre si la protección por maternidad de la Ley General de la Seguridad Social, se extiende a la maternidad subrogada. Estamos ante un litigio en el que, el INSS deniega la prestación de maternidad al cónyuge solicitante, porque considera que la gestación por sustitución no está contemplada como una situación protegida. Se compara el Derecho de la Unión, en el que la maternidad por sustitución no está protegida, pero dado que el Derecho de la UE constituye una garantía de mínimos susceptible de ser mejorado por los Estados miembros, y considerando que la legislación española incluye la adopción y el acogimiento dentro de las situaciones protegidas, (de acuerdo con lo establecido en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores), finalmente el Tribunal Supremo, por inexistencia de contradicción con la sentencia aportada como contraste, desestimó el recurso de casación contra la sentencia del TSJ de Cataluña, y confirmó el derecho a la prestación por maternidad por su hijo nacido mediante gestación subrogada.

Continuamos, y llegamos a la sentencia 881 del Tribunal Supremo de 25 de octubre de 2016, que concedía la prestación a un padre biológico que tuvo dos hijas mediante gestación subrogada con donación de óvulos en India. La inscripción de la filiación se realizó en el registro consular español. Y en este supuesto, el TS pone su atención en que, la mujer gestante pactó la asunción exclusiva de la patria potestad por el padre tras el nacimiento e inscripción. Estaríamos en un supuesto especial, porque el padre lo es

biológicamente. Y en el caso del padre biológico con maternidad subrogada, el vínculo genético y la asunción de la patria potestad justificaría la prestación.

Más adelante, la STS 953/2016, de 16 de noviembre de 2016, reconocía la prestación de maternidad, a una mujer que en EE.UU acudió a la gestación por sustitución, y el INSS denegó la prestación, alegando que, la gestación por subrogación no es una situación protegida recogida en la normativa aplicable, tal y como ya hemos comentado en anteriores sentencias. Finalmente, el TS dictaminó a favor de la prestación por maternidad subrogada, basándose, principalmente en el interés superior del menor, en la flexibilidad interpretativa de la normativa de la Seguridad Social sobre maternidad, y que va más allá del mero alumbramiento, como en los supuestos de adopción y acogimiento, y en la invocación de los artículos 14 y 39.2 de la Constitución Española, que promueve la protección social de la familia y la protección integral de los hijos.

A señalar que, en las sentencias anteriores hubo votos particulares discrepantes, cuyos argumentos principales eran, de un lado, la violación de la Ley y del Ordenamiento jurídico español (concesión de una prestación legítima por una práctica prohibida), y de otro lado, el desacuerdo con la interpretación extensiva para la maternidad subrogada, cuando ésta es ilegal según la Ley 14/2006, y por último, el hecho de que, el interés del menor no puede obviar la ilegalidad de la gestación subrogada.

Llegamos al año 2019, y de nuevo la Dirección General de los Registros y del Notariado publica una nueva instrucción. Se trata de la Instrucción de 18 de febrero de 2019, sobre actualización del régimen registral de la filiación de los nacidos mediante gestación por sustitución, que fue importante, pues supuso la transición entre la instrucción más permisiva de 2010, y la que llegará en 2025. Esta instrucción estableció los requisitos para inscribir a los menores nacidos por gestación subrogada en el extranjero, siendo necesario:

- Una sentencia firme de las autoridades judiciales del país de origen, dotada de exequatur, o que fuera objeto de control incidental de legalidad.

Luego esta instrucción permitía la inscripción si se cumplían los requisitos judiciales.

El siguiente hito importante fue la sentencia del Tribunal Supremo 1626/2024 de 4 de diciembre de 2024, la cual consolida la línea jurisprudencial restrictiva, no reconociendo la eficacia jurídica de la sentencia extranjera, que atribuye la filiación a los demandantes en virtud de un contrato de gestación por sustitución, porque es contraria al orden público español. Los fundamentos principales de la sentencia son:

- a) La vulneración del orden público internacional español: el contrato de gestación por sustitución es nulo de pleno derecho en España (artículo 10 de la Ley 14/2006)
- b) La protección de los derechos fundamentales de las mujeres, y el interés superior del menor.
- c) El rechazo del reconocimiento automático de la resolución extranjera. La resolución extranjera debe pasar el control de legalidad del ordenamiento jurídico español.

Así pues, nos encontramos con la primera sentencia, que niega el exequatur a una resolución judicial extranjera, la cual validaba un contrato de gestación por sustitución, ya que, dicha resolución es nula y contraria al ordenamiento jurídico español.

Y así llegamos a la actualidad, y el 1 de mayo de 2025, se publica en el BOE, la Instrucción de 28 de abril de 2025, de la Dirección General de Seguridad Jurídica y Fe Pública, sobre actualización del régimen registral de la filiación de los nacimientos mediante gestación por sustitución, la cual prohíbe la inscripción en el Registro Civil a un menor nacido en otro país por gestación subrogada. De manera que, aun cuando se disponga de la Resolución administrativa o judicial extranjera, no se podrá registrar la inscripción. Esta prohibición busca el interés superior del menor, y quiere evitar su mercantilización y se adecúa a la jurisprudencia del Tribunal Supremo, sentencia 1626/2024 antes mencionada.

De este modo, nuestro ordenamiento jurídico prohíbe la práctica de la gestación subrogada, además, y como consecuencia de dicha prohibición, tampoco se puede realizar la inscripción en el registro de la filiación aun cuando se disponga de una resolución extranjera, y, por último, llegamos a la cuestión de si procede o no, la prestación por maternidad subrogada. Y el análisis realizado en diferentes sentencias, concluye que la legislación actual no contempla como situación protegida la maternidad subrogada. Las situaciones protegidas, tal y como hemos indicado anteriormente, son, el parto, la adopción y el acogimiento. Y aunque en algunos supuestos, se ha cuestionado si hay una laguna legal, posiblemente no lo sea, es decir, es probable que el legislador haya excluido la maternidad subrogada deliberadamente, dentro de las situaciones protegidas.

2.2.3.4. Autónomos

Con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se reconoció el derecho al permiso por maternidad para los trabajadores autónomos. Esta ley introdujo

diversas medidas que mejoraron las condiciones del trabajo autónomo, con especial atención a los derechos relacionados con la maternidad y la paternidad.

El siguiente paso hacia el avance de las políticas de conciliación familiar y laboral de los trabajadores autónomos, fue la aprobación de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. Así pues, en el artículo 26 de la mencionada ley, en el apartado a) y b), se estableció la acción protectora del Régimen Especial de Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, tanto para la asistencia sanitaria en los casos de maternidad, como las correspondientes prestaciones económicas durante el periodo de descanso.

Posteriormente, el ya mencionado Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, consolidó la equiparación del permiso de paternidad, al de maternidad, naciendo el nuevo permiso por nacimiento, y se incluyeron a los trabajadores autónomos.

Así pues, los trabajadores autónomos tienen el mismo periodo de descanso y el mismo derecho al 100% de las retribuciones si cumplen los requisitos, pudiendo también disfrutar el permiso a tiempo completo o parcial.

Los requisitos son la afiliación y el alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, así como el alta en la Seguridad Social, y estar al corriente de las cuotas de autónomos, además de, en función de la edad, haber cotizado un periodo mínimo (idénticos periodos a los requeridos para el Régimen General).

La duración del permiso por nacimiento será exactamente el mismo que el contemplado en el Régimen General de la Seguridad Social, esto es, una duración de 16 semanas, de las cuales las 6 primeras son obligatorias, pudiendo distribuir las 10 semanas restantes durante el primer año del nacimiento del menor. El resto de prerrogativas como ampliación de semanas en caso de parto múltiple, o hijo con discapacidad, o en los casos de hospitalización del bebé tras el nacimiento, se reciben igual que las establecidas en el Régimen General.

El subsidio será del 100% de la base reguladora de los últimos seis meses inmediatos anteriores al hecho causante, dividido entre 180 días. Esto significa que, en función de lo cotizado los últimos seis meses será la cantidad a percibir de subsidio.

Para estos trabajadores también se contempla la prestación no contributiva de maternidad, para aquellos casos en los que se cumplan todos los requisitos excepto el periodo mínimo de cotización. Pudiendo solicitar la prestación no contributiva (no para adopción, ni acogimiento) de 42 días naturales, ampliables otros 14 días en ciertos casos especiales.

Por último, señalar que estos trabajadores, tienen derecho a la bonificación del 100% de las cuotas durante el descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural (artículo 38 de la Ley 20/2007).

Podemos concluir que el reconocimiento del permiso por nacimiento para los trabajadores autónomos ha supuesto un avance significativo en la equiparación de derechos entre los distintos regímenes laborales en España, ya que, desde la inclusión del permiso en la Ley Orgánica 3/2007, y su posterior desarrollo normativo, se ha consolidado un marco legal que garantiza la protección de la maternidad en el ámbito del trabajo por cuenta propia.

2.3 DERECHOS ADICIONALES PARA EL CUIDADO DE HIJOS

En el ordenamiento jurídico español, además de los permisos ya estudiados, existen otros derechos laborales y prestaciones económicas vinculados con el hecho del nacimiento o adopción de un hijo o de una hija. La regulación de estos derechos se encuentra en diferentes normas legales.

Por un lado, debemos estudiar la Ley General de la Seguridad Social y la Ley de Prevención de Riesgos laborales que establecen las bases de las prestaciones económicas y de la protección de la salud de la trabajadora embarazada, respectivamente. Por otro lado, la normativa aplicable dependerá de la relación laboral, siendo de aplicación el Estatuto de los Trabajadores para los trabajadores por cuenta ajena del sector privado, mientras que, en el caso de los empleados públicos, regirá el Estatuto Básico del Empleado Público.

En los siguientes apartados se desarrollarán los distintos permisos y medidas, para proporcionar una visión completa de los derechos que asisten a los progenitores en el contexto del nacimiento o adopción de un hijo o hija.

2.3.1. Riesgo durante el embarazo

El marco normativo que regula esta situación la encontramos en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 295/2009, sobre prestaciones económicas por riesgo durante el embarazo y lactancia.

Cuando una trabajadora embarazada, percibe que su trabajo puede afectar negativamente a su salud o a la salud del feto, debe solicitar una evaluación del puesto de trabajo, y en caso de que se confirme el riesgo, y que no fuera posible la adaptación del

puesto de trabajo, ni tampoco, hubiera posibilidad de hacer un cambio a otro puesto de trabajo compatible con su situación, en ese caso, se declarará el paso a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, y accederá a una prestación económica específica.

La prestación por riesgo durante el embarazo, regulada por el Real Decreto 295/2009, es un subsidio que recibe la trabajadora embarazada durante la suspensión del contrato por este motivo, es decir, la causa del riesgo está en el trabajo, no en la propia gestación.

Los requisitos para acceder a la prestación son:

- Estar afiliada y en alta en la Seguridad Social.
- Estar al corriente en el pago de las cuotas.
- Que exista el riesgo para su salud o la del feto, que acreditará mediante:
 - Informe médico del Servicio Público de Salud que acredite el embarazo y la fecha probable del parto.
 - Declaración de la empresa sobre las condiciones del puesto y la imposibilidad de adaptación.
 - Certificación médica del INSS o Mutua que confirme el riesgo.

La prestación económica será del 100% de su base reguladora por contingencias profesionales, y la duración, hasta el inicio del permiso por nacimiento o por reincorporación a un puesto de trabajo compatible. Además, la trabajadora tiene protección frente al despido durante esta situación.

Esta prestación por riesgo durante el embarazo proporciona una herramienta esencial que garantiza la salud y seguridad de las trabajadoras embarazadas y del feto, con una prestación del 100%, lo que supone disponer de estabilidad económica durante un periodo de especial vulnerabilidad. El procedimiento establecido en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales es claro y exige al empresario a realizar la evaluación de riesgos, la adaptación del puesto, o si fuera el caso, la reubicación de la trabajadora. Y únicamente si nada de lo anterior fuera posible, es cuando se activaría la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.

2.3.2 Permiso en estado de gestación

Este permiso se encuentra regulado en la Disposición adicional decimosexta del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público. Se trata de un derecho reconocido a las empleadas públicas embarazadas, que les permite anticipar el cese de su actividad laboral sin necesidad de acreditar una situación de incapacidad temporal, ni de riesgo laboral certificado.

Concretamente, a partir del día primero de la semana 37 de gestación, las trabajadoras podrán disfrutar de este permiso, que será retribuido al 100% de sus remuneraciones. Igualmente, en los casos de gestación múltiple, el disfrute del permiso podrá iniciarse a partir de la semana 35 de embarazo.

A diferencia de la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, este permiso no requiere evaluación de riesgos, ni intervención de mutuas, ni informe médico que justifique el permiso. Únicamente se requerirá un documento que certifique el cumplimiento de la semana 37 o 35 de gestación.

Este permiso representa una medida de protección de la salud de las trabajadoras públicas embarazadas, que permite anticipar el cese en su actividad laboral, sin merma del tiempo del permiso por nacimiento y cuidado del menor.

Lamentablemente, este permiso no se encuentra reconocido en el régimen jurídico laboral del sector privado, lo que supone una diferencia significativa entre ambos sectores. Y que, al no disponer de este permiso, las trabajadoras por cuenta ajena solo puedan anticipar el descanso prenatal mediante:

- El inicio anticipado del permiso por nacimiento, hasta cuatro semanas, lo que supondría reducir el permiso tras el parto;
- O bien, solicitando una incapacidad temporal, si existen motivos de salud que lo justifiquen;
- O, por último, suspendiendo el contrato por riesgo durante el embarazo, en los casos que proceda.

2.3.3. Lactancia

En primer lugar, analizaremos el permiso de lactancia, tanto en el sector público, como en el privado, y a continuación, estudiaremos la suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia.

Permiso por lactancia

El marco normativo del permiso por lactancia, se encuentra regulado, para el sector privado, en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, y para el sector público, en el artículo 48.f) del Estatuto Básico del Empleado Público.

Este permiso, fue regulado por primera vez en España, en la Ley de 13 de marzo de 1900, estableciendo el derecho a una hora al día para que las madres pudieran amamantar a sus hijos recién nacidos. Pudiendo fraccionarse en dos mitades al día, y era completamente remunerado. Y se mantuvo el permiso desde entonces, pero siempre

vinculado a la madre. Y no fue, hasta la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, que se amplió el derecho al padre, pero solo si ambos progenitores trabajaban.

En la actualidad, se ha convertido en un derecho individual e intransferible. De manera que, tanto la madre como el padre, tienen derecho al permiso, tanto en el sector público, como en el sector privado.

El permiso, en el sector público, supone el derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones, hasta que el menor cumpla los doce meses. Es decir, durante el primer año de vida, ambos progenitores podrán ausentarse una hora diaria de su puesto de trabajo para atender la lactancia de su hijo o hija. Está remunerado al 100%, y, además, a petición del trabajador se podrá acumular el tiempo diario en jornadas completas. Esta modalidad de permiso acumulado, se podrá disfrutar a partir de la finalización del permiso por nacimiento. Y en los casos de parto múltiple, el permiso se incrementará proporcionalmente. Por lo tanto, si un padre o una madre, decide solicitar el permiso de lactancia acumulado, tras el permiso de nacimiento, puede alargar el tiempo de cuidado con su hijo o hija, aproximadamente entre unos 20 o 25 días hábiles extra. El número total de días acumulados suele negociarse en cada administración.

Del otro lado analizamos el permiso de lactancia en el sector privado, que se genera hasta que el menor cumpla los nueve meses, lo que supone un permiso inferior en días totales, salvo que sea mejorado por Convenio Colectivo. Aunque, según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, este permiso en el sector privado también podría extenderse hasta los 12 meses del lactante, pero con reducción proporcional de las remuneraciones a partir de los 9 meses. Por último, en el sector privado también podrá acumularse en jornadas completas si así se regula en el convenio colectivo correspondiente.

Así pues, este permiso ha sido, y sigue siendo una medida clave de conciliación de la vida laboral y familiar en España, que garantiza que los progenitores puedan cuidar de sus hijos durante el primer año. Y como era de esperar, la evolución normativa ha ido en la línea de la igualdad de género y la corresponsabilidad parental.

Riesgo durante la lactancia

Esta suspensión, es similar a la suspensión por riesgo durante el embarazo. Si las condiciones del puesto de trabajo suponen un riesgo para la salud de la madre lactante o del propio lactante de hasta 9 meses de edad, y no es posible la adaptación del puesto, o la reubicación de la madre, se solicitará la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia, con una prestación económica del 100% de la base reguladora por

contingencias profesionales. La documentación requerida será similar a la del riesgo durante el embarazo.

2.3.4. Reducción de la jornada de trabajo por guarda legal

El derecho a la reducción de la jornada de trabajo por guarda legal se encuentra regulado, en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores (sector privado), y en el artículo 48.h) del Estatuto Básico del Empleado Público.

En el sector privado, este derecho permite a la persona trabajadora reducir la jornada de trabajo diaria entre un octavo y un máximo de la mitad, con la correspondiente disminución proporcional del salario, cuando tenga a su cargo el cuidado directo de un menor de doce años. En el sector público, se establecen los mismos límites en la edad del menor, pero no se establece un límite en la proporción de la reducción de la jornada.

Este derecho se reconoce a cualquier persona trabajadora, tanto para el padre como para la madre, con independencia de que la relación laboral sea indefinida, a tiempo completo, o a tiempo parcial, o con contrato formativo, siempre que exista la necesidad de cuidado de un hijo menor de doce años. Y sin exigir una prueba específica de dicha necesidad, más allá de la existencia del menor. No obstante, ello no exime de prueba a la persona trabajadora sobre sus circunstancias familiares si así lo requiere la empresa, tal y como ha señalado la Sentencia del Juzgado de lo Social de Guadalajara n.º 429/2021, de 11 de octubre (ECLI: ES:JSO:2021:7783).

En cuanto a la concreción horaria de la reducción, el artículo 37.6 del ET establece que esta debe aplicarse sobre la jornada diaria, por lo que no procede modificación de horario, ni de turno de trabajo, pues esos aspectos se regulan en el artículo 34 del mismo texto legal. Por lo tanto, el ajuste de la reducción debe realizarse sobre la jornada diaria dentro del horario habitual de la persona, no pudiendo acumularse en jornadas completas, salvo que el Convenio Colectivo aplicable disponga lo contrario.

Añadir que, la reducción de jornada por guarda legal, cuenta con beneficios en la cotización a efectos de determinadas prestaciones: por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor. Durante los tres primeros años de la reducción, sus cotizaciones a la Seguridad Social se entenderán realizadas al 100% como si hubieran trabajado la jornada completa antes de la reducción.

Además, cabe señalar que, por razones organizativas suficientemente graves, la empresa podría oponerse a la solicitud de la reducción. Debiendo, en tal caso, ofrecer alternativas que sí permitan al trabajador reducir su jornada, en base también a las

circunstancias personales y familiares (STSJ de la Comunidad Valenciana n.º 2950/2022, de 4 de octubre de 2022, ECLI:ES:TSJCV:2022:6475).

Por último, en caso de despido durante el disfrute de la reducción, para el cálculo de la indemnización se tomará como referencia el salario que hubiera correspondido sin la reducción, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legal de protección.

Sin duda, la reducción de jornada por guarda legal constituye una herramienta muy relevante del ordenamiento jurídico laboral español que facilita a las familias la conciliación hasta los doce años de los hijos.

2.3.5. Excedencia voluntaria para el cuidado de hijos

La excedencia por cuidado de hijos está regulada en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, y en las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público.

Se trata de una suspensión del contrato de trabajo, para cuidar a los hijos menores de tres años, y que cuenta, con unas garantías para la reincorporación al puesto de trabajo.

Su duración será hasta que el menor cumpla los tres años, contados desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento, y el inicio será en cualquier momento dentro de ese periodo. No se percibe ningún salario, y la empresa no tiene obligación de cotizar, ahora bien, la Seguridad Social considera como cotizado el periodo a efectos de determinadas prestaciones. Y así, el tiempo de la excedencia computa a efectos de antigüedad, computa para acreditar los periodos mínimos de cotización, para determinar la base reguladora de las prestaciones, y por supuesto, para mantener el derecho a la asistencia sanitaria. También se tiene derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, convocados por la empresa.

Es un derecho individual de cada progenitor, pudiendo solicitarla por separado, y además, es incompatible con otro trabajo, siempre que dicho trabajo impida el cuidado efectivo del menor. Igualmente, la suspensión podrá disfrutarse de forma fraccionada o continuada, lo que permite a la persona trabajadora a disfrutar de la excedencia en varios periodos o en un único periodo.

El derecho a la excedencia por cuidado de hijos goza de una especial protección legal. En este sentido, el Tribunal Supremo ha reiterado que el ejercicio de este derecho no puede dar lugar a un despido, ni aun trato desfavorable por parte del empleador. En consecuencia, el despido de un trabajador que haya solicitado, o que esté disfrutando una excedencia por cuidado de hijos debe considerarse nulo de pleno derecho.

En el sector privado, la persona trabajadora excedente tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, durante el primer año, y los siguientes años, el derecho será únicamente, para un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Adicionalmente, si la persona trabajadora forma parte de una familia numerosa, la reserva del puesto de trabajo se extenderá hasta 15 meses para las familias numerosas de categoría general, y hasta 18 meses para categoría especial. Atendiendo a las diferentes sentencias del Tribunal Supremo, el derecho al reingreso es incondicional y no está vinculado a que haya vacantes.

En el sector público, el derecho a la reserva de puesto será durante los tres años, si el puesto de trabajo ha sido obtenido con destino definitivo.

La consideración del tiempo de excedencia como cotizado, refuerza el valor social de este derecho de los padres, y que, aun sin ser remunerado, constituye una herramienta fundamental para que madres y padres puedan cuidar de sus hijos hasta los tres años de vida, sin que ello suponga una merma en su protección social futura.

2.3.6. Permiso parental de 8 semanas cuidado hijos menores de 8 años.

El permiso parental está regulado, por un lado, en la Directiva (UE) 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de progenitores y cuidadores, y de aplicación obligatoria a todos los Estados miembros desde agosto de 2022. Y en ella se establece que, los progenitores tendrán derecho a un permiso parental individual, intransferible, de un mínimo de cuatro meses cada progenitor, siendo al menos dos meses retribuidos (la retribución será obligatoria desde el 2 de agosto de 2024).

La Directiva establecía este derecho intransferible, porque la mayoría de los padres de los países de la Unión Europea no aprovechan su permiso parental, transfiriéndolo en gran parte a las madres. Y con ello, esta norma quiere promover la corresponsabilidad, y la flexibilidad para el trabajador, y con ello, garantizar su ejercicio.

La legislación española transponía al ordenamiento interno el contenido de la Directiva, a través del Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio. Y en el mismo, se establecía el permiso parental, concibiéndolo como un permiso distinto de los permisos vinculados al nacimiento, intransferible, y en teoría, con una prestación compensatoria del salario dejado de percibir durante el permiso. Y así, se modifica el Estatuto de los Trabajadores y se incluye el artículo 48 bis, que establece:

- Permiso para el cuidado de hijo mayor de un año, menor de 8 años.
- Duración de 8 semanas, continuas o discontinuas, a tiempo completo o parcial.
- Conforme a lo establecido reglamentariamente.

De lo anterior, observamos que, en el precepto no se establece que el permiso parental sea retribuido, y queda pendiente del desarrollo reglamentario.

Seguidamente, el 22 de enero de 2024, mediante el Boletín de noticias red (BNR), en su número 2, la Seguridad Social aclaraba como mecanizar el permiso parental disfrutado a tiempo completo o parcial, indicando que debía considerarse como una situación de permanencia en alta sin retribución, es decir, lo equipara a una licencia sin retribución por interés particular, con la base de cotización mínima, y a mecanizar en el Sistema Red: valor 20- PERMISO PARENTAL TIEMPO COMPLETO. Se exonera de las obligaciones de trabajar y de remunerar el trabajo, pero se mantiene la obligación de cotizar. Lo que, en apariencia, con esta aclaración de la Seguridad Social, el permiso parental se configura como un permiso no remunerado.

A continuación, se aprueba el Real Decreto-Ley 2/2024, de 21 de mayo, para completar la transposición de la Directiva, y en ella se mejora el permiso de lactancia, estableciendo el derecho al disfrute del permiso de lactancia acumulado, derecho que, hasta ese momento, estaba condicionado a las previsiones de la negociación colectiva o acuerdo con la empresa. De modo que, se modifica el artículo 3.4 del ET, y según el mismo RD Ley expresa en su preámbulo, “cumpliéndose por tanto la exigencia de un permiso parental retribuido, tal y como aparece en el artículo 8.3 en relación con el artículo 20.2 de la Directiva (UE) 2019/1158...”

Con esta modificación del permiso de lactancia, el legislador pretendía que, quedara cumplida completamente la exigencia de la Directiva, pero atendiendo a las sentencias conocidas hasta la fecha, parece que, el permiso parental sí debe ser retribuido.

Recientemente, el Juzgado de lo Contencioso- Administrativo n.º 4 de Murcia ha reconocido el derecho de un trabajador a disfrutar el permiso parental con carácter retribuido. La resolución judicial subraya que, la denegación del permiso no se sustentó en razones vinculadas a las necesidades del servicio, sino exclusivamente en la ausencia de una previsión normativa expresa. Igualmente, en la sentencia, se destaca que ni siquiera se valoró la posibilidad de conceder el permiso en modalidad no retribuida. Y concluyen que el permiso parental debe ser remunerado, porque las disposiciones de la Directiva (UE) 2019/1158, son incondicionales, claras y precisas.

Anteriormente, en idéntico sentido se pronunció el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Barcelona, en sentencia 299/2024 de 28 de noviembre de 2024, y el Juzgado de lo Contencioso-administrativo n.º 1 de Cuenca, Sentencia 23/2025 de 27

de enero. Señalar que, estas sentencias, se refieren a empleados públicos, del sector público.

Por todo lo anterior, resulta imprescindible el desarrollo de un reglamento que aclare si el permiso parental debe ser o no retribuido. Igualmente, dicho reglamento deberá determinar, a quién corresponde la obligación de abonar dicha retribución, si a la empresa, o si, por el contrario, se articulará como una prestación de la Seguridad Social.

2.4 PRESTACIONES POR NACIMIENTO EN LA UNIÓN EUROPEA

En este apartado analizaremos el permiso por nacimiento en el contexto de la Unión Europea, incluyendo las directivas europeas aplicables, así como, las normativas de los países miembros, al objeto de comparar las diferentes políticas adoptadas entre ellos.

2.4.1. Situación actual de la prestación en la Unión Europea

El marco jurídico que regula la protección de la maternidad en la Unión Europea se articula a través de dos instrumentos jurídicos fundamentales.

Por un lado, la Directiva 92/85/CEE sobre seguridad y salud en el trabajo de las trabajadoras embarazadas, en la que se establece la protección mínima por maternidad. En particular, el artículo 8 regula el permiso de maternidad, estableciendo un período mínimo de catorce semanas ininterrumpidas, que pueden distribuirse antes y/o después del parto, con la exigencia de que al menos dos semanas sean de descanso obligatorio antes y/o después del mismo.

Por otro lado, la Directiva (UE) 2019/1158 sobre la conciliación familiar y profesional, introduce y refuerza nuevos derechos, entre ellos, el permiso parental, con el objetivo de fomentar una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el cuidado de los hijos.

A partir de estas directivas, los Estados miembros están obligados a garantizar, como mínimo, los siguientes permisos:

- Permiso por maternidad de 14 semanas
- Permiso de paternidad de 10 días laborables
- Permiso parental de 4 meses a cada progenitor, de los cuales al menos 2 meses deben ser remunerados e intransferibles.

Partiendo de esta protección mínima, cada país podrá establecer condiciones más favorables, de manera que, dentro de la Unión Europea puede haber diferentes permisos de maternidad, paternidad, y parentales. A continuación, se analizarán las principales

diferencias y tendencias en la regulación de estos permisos dentro del marco jurídico de la Unión Europea.

ALEMANIA

Comenzamos por estudiar el permiso por maternidad en Alemania. El permiso en este país es de 14 semanas (exactamente el mínimo que establece la Directiva 92/85/CEE), de las cuales, seis semanas se descansarán antes del parto, y las ocho semanas restantes (irrenunciables) a continuación. En los casos de parto múltiple o familia numerosa, estas semanas se amplían, como en el resto de países de la Unión Europea, pero en este estudio únicamente vamos a comparar la duración general.

Por otro lado, la prestación económica, será una combinación de pagos del empleador, que complementará la diferencia hasta el 100% del salario neto, y del seguro de salud obligatorio- Además, el subsidio dependerá del tipo de trabajadora:

- Las trabajadoras por cuenta propia dispondrán del salario por maternidad consistente en el salario neto medio de las 13 semanas anteriores al inicio del embarazo. Y si la relación laboral fuera posterior, se computarán los tres primeros salarios.
- Y en el caso de las trabajadoras por cuenta propia, el salario por maternidad dependerá de si cuentan o no con un seguro privado de enfermedad, con o sin derecho al subsidio por enfermedad. En el caso de que tengan seguro con derecho a subsidio, recibirán el subsidio cubierto por el seguro, y en el supuesto de que, su seguro no cubra el subsidio, recibirán un pago único de máximo 210 euros de la oficina del subsidio de maternidad: “*Mutterschaftsgeldstelle*”.

Asimismo, en Alemania, además del permiso por maternidad, existe el permiso parental. Este permiso parental (“*Elternzeit*”), que podrá ser compartido entre ambos progenitores, se podrá disfrutar durante los tres primeros años de vida del menor, pudiendo reservar 1 año para disfrutarlo desde los 3 a los 8 años del menor, y que permite trabajar un máximo de 32 horas semanales, con derecho a una prestación que varía desde el 65% al 67% de los ingresos del trabajo antes del nacimiento del hijo o hija, aunque puede ser ligeramente inferior o superior este porcentaje en función de dichos ingresos, con un máximo de 1.800 euros al mes si el beneficiario no tiene ingresos procedentes del trabajo, y un mínimo de 300 euros. La duración del permiso parental es de 12 meses si lo disfruta un único progenitor, y de 14 meses (60,83 semanas) si ambos lo comparten, siempre que al menos uno de ellos disfrute 2 meses.

Por último, mencionar, que no existe un permiso exclusivo para el padre por nacimiento, y en su caso, el padre, está cubierto por el permiso parental antes descrito, el cual puede ser disfrutado por ambos progenitores.

En consecuencia, la suma del permiso de maternidad y el permiso parental, supone un total de 74,83 semanas para el cuidado de los hijos recién nacidos. Se apuesta por el cuidado de la madre, ya que biológicamente es la afectada, y a la vez, se fomenta la corresponsabilidad, al ofrecer un permiso parental que puede ser disfrutado por ambos progenitores. Para mayor claridad, a continuación, en la tabla 2, se muestra la duración y la prestación económica de los tres permisos.

Tabla 2

Permisos maternidad, paternidad y parentales - Alemania

	Duración	Prestación económica
Permiso Maternidad	14 semanas	100% del salario
Permiso Paternidad	—	—
Permiso Parental	14 meses	65% a 67% del salario con un máximo 1.800 €/mes y un mínimo 300 €/mes

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las páginas oficiales de la Unión Europea, y del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

BÉLGICA

A continuación, analizaremos el permiso por maternidad en Bélgica. La duración total general será de 15 semanas, de las cuales, se podrá disfrutar un permiso prenatal de hasta 6 semanas antes del parto, siendo al menos, una de las seis semanas, obligatoria. Las otras cinco semanas son opcionales y se pueden trasladar para su disfrute tras el parto, junto a las 9 semanas restantes. De estas cinco semanas preparto que pueden trasladarse tras el nacimiento, podrían disfrutarse consecutivas a las 9 obligatorias o bien, dejar dos semanas para su disfrute en días sueltos o consecutivos, siempre que los tomes, durante un período fijo de 8 semanas desde la finalización del período ininterrumpido de descanso postnatal. Por otro lado, en caso de que el parto se anticipe, y por ello, no sea posible disfrutar de esa semana prenatal, el derecho a ésta, se extinguirá, y consecuentemente, el periodo total de permiso será de 14 semanas, en lugar de 15 semanas.

Respecto a la prestación por maternidad, se distingue entre las trabajadoras por cuenta ajena y autónomas. Y así, las primeras dispondrán del 82% del salario bruto los primeros 30 días, y a partir del día 31 la prestación será del 75% del salario bruto. Y en el caso de las trabajadoras autónomas, a tiempo completo, el importe será una cantidad fija semanal, de 855,74 € por semana, las primeras 4 semanas, y de 782,70 € las siguientes semanas.

De otro lado, el permiso de paternidad tiene una duración de 20 días laborables, que deberán disfrutarse dentro de los 4 meses siguientes al nacimiento del niño. Y el abono de la prestación económica se dividirá entre el empleador y la mutualidad, de manera que, los primeros 3 días, el empleador pagará el 100%, y los 17 días restantes, la mutualidad abonará el 82% del salario bruto diario limitado a 144,34 €. En el caso de los padres autónomos el permiso será opcional entre, 20 días completos, o 40 días trabajando al 50%, siendo el subsidio de una cantidad fija de 99,51€ por día, o 49,76 € por media jornada.

Asimismo, este país también ofrece un permiso parental para cada progenitor, de 4 meses por hijo, que podrá solicitarse hasta que el niño cumpla 12 años. Pudiendo disfrutarse a tiempo completo, o a tiempo parcial. Los trabajadores autónomos no tienen acceso a este permiso parental. Y la prestación será una cantidad fija mensual, que no depende del salario del beneficiario, siendo, desde el 1 de febrero de 2025, un importe bruto de 634,68 €, importe neto de 570,39 €.

Este sistema de protección es bastante robusto, ya que, aunque el permiso de paternidad es muy limitado, se compensa con el permiso parental de cuatro meses para cada progenitor (equivalente a 17,38 semanas para cada uno), lo que eleva el tiempo total para el cuidado de los hijos a 54 semanas aproximadamente. Aunque bien es cierto, que el subsidio es una cantidad pequeña, lo que supone, una pequeña ayuda, y no una verdadera protección.

Tabla 3

Permisos maternidad, paternidad y parentales - Bélgica

	Duración	Prestación económica
Permiso Maternidad	15 semanas	-82% del salario los primeros 30 días -75% del salario el resto días

	Duración	Prestación económica
Permiso Paternidad	4 semanas (20 días laborables)	-100% del salario los primeros 3 días (empleador) -82% del salario resto días (mutualidad)
Permiso Parental	4 meses cada progenitor	570,39 € a tiempo completo.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las páginas oficiales del país.

CROACIA

El permiso de maternidad en Croacia tiene una duración obligatoria de 98 días (28 preparto, y 70 tras el mismo). A continuación, se podrá solicitar un permiso de maternidad adicional hasta que el menor cumpla los 6 meses (26,07 semanas), con una prestación económica del 100% de la base salarial, en ambos periodos. Por lo tanto, el permiso de maternidad tiene una duración de 30 semanas (4 preparto + 26,07 postparto)

El padre tiene un permiso de paternidad de 10 días laborables, que podrá utilizar durante los seis primeros meses de vida del hijo. Son intransferibles. E igual que el permiso por maternidad, el subsidio es del 100%

Este país, además, ofrece el permiso parental, que irá desde que el menor cumpla los 6 meses hasta los 8 años. Y supone que, cada progenitor pueda disponer de hasta 4 meses de permiso. Pudiendo transferir de uno a otro progenitor un total de 2 de los meses. Y la prestación económica es del 100% de la base de remuneración con un límite de 3.001,79 €.

De todo lo anterior podemos observar que, el permiso de maternidad en Croacia (30 semanas) supera ampliamente al español (16 semanas), aunque también es cierto que, el de paternidad es casi inexistente (10 días frente a 16 semanas en España). En contrapartida, Croacia ofrece un permiso parental de cuatro meses por progenitor, con una subvención del 100%, lo que supone una verdadera protección de la familia.

Tabla 4

Permisos maternidad, paternidad y parentales - Croacia

	Duración	Prestación económica
Permiso Maternidad	30 semanas	100% del salario

	Duración	Prestación económica
Permiso Paternidad	2 semanas (10 días laborables)	100% del salario
Permiso Parental	4 meses cada progenitor	100% del salario con un máximo de 3.001,79 €/mes

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las páginas oficiales del país y de la Unión Europea.

DINAMARCA

Los progenitores tienen derecho a un permiso por maternidad de 14 semanas, pudiendo adelantar hasta 4 semanas antes de la fecha del parto. Y la duración del permiso por paternidad será de 2 semanas. Y a continuación, se podrá solicitar el permiso parental, de un total de 32 semanas para cada progenitor, aunque la prestación económica únicamente cubrirá 24 semanas a cada progenitor en total. Estos subsidios se calculan en función del salario por hora, siendo el máximo que se puede recibir un total de 4.695 DKK (629,35 €) por semana antes de impuestos.

El sistema danés ofrece un sistema de protección parental con retribución, durante 24 semanas a cada progenitor, lo que supone un enfoque hacia la corresponsabilidad e igualdad.

Tabla 5

Permisos maternidad, paternidad y parentales - Dinamarca

	Duración	Prestación económica
Permiso Maternidad	14 semanas	100% del salario
Permiso Paternidad	2 semanas	100% del salario
Permiso Parental	32 semanas para cada progenitor, de las cuales, 24 semanas serán retribuidas.	100% del salario con un máximo de 629,35€/ semana, las primeras 24 semanas.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las páginas oficiales del país y de la Unión Europea.

FRANCIA

La duración del permiso de maternidad en Francia es de 16 semanas. Seis semanas previas al parto, y diez semanas posteriores al mismo.

Por otro lado, el permiso de paternidad será de 25 días, y en caso de parto múltiple se amplía a 32 días.

La prestación económica será del 100%, calculado sobre el promedio de los ingresos brutos de los últimos tres meses anteriores al inicio del permiso, con un límite mensual de 3.864 €.

Tras los permisos de maternidad y paternidad, en Francia hay un permiso parental de educación, que viene a ayudar a los gastos iniciales del menor, hasta que cumpla 3 años si solo lo solicita un progenitor, o entre ambos, de forma alterna o simultánea, la duración total se reparte entre ambos. El permiso podrá consistir en la suspensión de su contrato de trabajo o bien, podrán continuar trabajando con jornada parcial. La cuantía del subsidio, será de 448,21 € mensuales para un permiso total, o de 257,36 € o de 148,72 € mensuales para un permiso parcial, según horas trabajadas.

Tabla 6

Permisos maternidad, paternidad y parentales - Francia

	Duración	Prestación económica
Permiso Maternidad	16 semanas	100%
Permiso Paternidad	25 días (3,57 semanas)	100%
Permiso Parental	Hasta que el menor cumpla 3 años, repartido entre ambos progenitores	Ayuda fija mensual: 448,21€

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las páginas oficiales del país y de la Unión Europea.

IRLANDA

La duración del permiso de maternidad en Irlanda es de 26 semanas (10 más que en España, de las que, debe disfrutar, al menos 2 semanas antes del parto y 4 semanas tras el mismo.

Ahora bien, el permiso de paternidad únicamente tiene una duración de 2 semanas (14 semanas menos que en España). Y en ambos casos, la prestación económica, tanto de maternidad, como de paternidad, será una cantidad fija de 289 € a la semana, en 2025.

Por otra parte, el sistema irlandés también cuenta con un permiso parental de 9 semanas por progenitor, que deben disfrutarse dentro de los 2 años siguientes del nacimiento o adopción. Se trata de un permiso remunerado de 289 € a la semana (igual a maternidad y paternidad).

Lo que supondría que la madre, podría llegar a disfrutar de un total de 35 semanas para el cuidado de su hijo o hija, aunque, bien es cierto que el subsidio es una cantidad fija de 289 €, que considerando el salario mínimo interprofesional en Irlanda es de aproximadamente 550 € a la semana, estaríamos ante una prestación incompleta, lo que tal vez, lleve a muchos padres a incorporarse antes al trabajo.

Tabla 7

Permisos maternidad, paternidad y parentales - Irlanda

	Duración	Prestación económica
Permiso Maternidad	26 semanas	289 € semana
Permiso Paternidad	2 semanas	289 € semana
Permiso Parental	9 semanas	289 € semana

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las páginas oficiales del país y de la Unión Europea.

LETONIA

El permiso de maternidad en Letonia tiene una duración general de 112 días naturales, (16 semanas como en España), y se distribuye en dos periodos, 56 días prenatales y otros 56 días postnatales. De otro lado el permiso de paternidad, tiene una duración de 10 días laborables. Y la prestación económica será del 80% del salario medio de la cotización del beneficiario o beneficiaria.

Siguiendo con la política europea de corresponsabilidad, en Letonia también existe un permiso parental de 19 o 13 meses de duración para cada progenitor, (dependiendo de si se disfruta hasta el año, o el año y medio del niño). Con la condición de que, dos meses del permiso serán intransferibles entre progenitores. El subsidio del permiso parental varía entre el 60% y el 43,75% del salario medio.

Por último, hay que señalar, que el permiso de maternidad se incluye dentro de este permiso. Consecuentemente, al incluir el permiso de maternidad dentro del permiso parental, se equiparan los tiempos de permiso para ambos progenitores, y se sigue en la línea de corresponsabilidad entre los progenitores.

Tabla 8

Permisos maternidad, paternidad y parentales - Letonia

	Duración	Prestación económica
Permiso Maternidad	16 semanas	80% del salario
Permiso Paternidad	10 días laborables (2 semanas)	80% del salario

	Duración	Prestación económica
Permiso Parental	19 0 13 meses para cada progenitor. Pero el permiso de maternidad está incluido dentro de este permiso.	Entre el 60% y el 43,75% del salario medio.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las páginas oficiales del país y de la Unión Europea.

LUXEMBURGO

El sistema social de Luxemburgo establece un permiso de maternidad de 20 semanas de duración, de las cuales, 8 semanas se disfrutarán antes de la fecha prevista del parto, y 12 semanas serán a continuación. Y en el caso de los padres, únicamente cuentan con 10 días laborables de permiso.

La prestación económica en ambos permisos será del 100% del salario bruto, con un límite de cinco veces el salario mínimo social vigente en Luxemburgo.

Por último, cada progenitor tiene derecho a un permiso parental por hijo, que podrá disfrutar antes de que el menor cumpla los 6 años. Pudiendo disfrutarse en diferentes modalidades, y que, a tiempo completo tendrá una duración de 4 o 6 meses. La compensación económica dependerá de los ingresos pensionables (no incluye horas extra, etc.) de los últimos 12 meses, limitada a 5/3 del SSM y no será inferior al SSM (para jornada de trabajo a tiempo completo), siendo el límite superior de 4.506,23€ y el límite inferior de 2.703,74 € en el caso de una jornada laboral de 40 horas semanales.

En consecuencia, Luxemburgo ofrece un total de 6 meses de permiso parental a cada progenitor, con una prestación económica muy proporcionada, lo que, sin duda, supone el fomento del cuidado de los hijos.

Tabla 9

Permisos maternidad, paternidad y parentales - Luxemburgo

	Duración	Prestación económica
Permiso Maternidad	20 semanas	100 % del salario
Permiso Paternidad	10 días laborables (2 semanas)	100 % del salario
Permiso Parental	6 meses a cada progenitor	100% ingresos pensionables. Máximo de 4.506,23€

	Duración	Prestación económica
		Mínimo de 2.703,74 € Para jornadas de tiempo completo

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las páginas oficiales del país y de la Unión Europea.

PAÍSES BAJOS

El permiso de maternidad tiene una duración de 16 semanas, igual que en España, debiendo solicitar entre 4 y 6 semanas antes del parto, y el resto, 12 o 10 semanas tras el parto. Y la prestación económica para la madre será del 100% del salario diario, con un límite de 277,44 € (en 2024), el cual es abonado por el Instituto de seguros de los Países Bajos (UWV), pero que será solicitado por el empleador en nombre de la empleada.

De otro lado, el permiso de paternidad consta de dos partes, una primera semana dentro de las primeras 4 semanas tras el parto, y una baja adicional de hasta cinco semanas dentro de los seis primeros meses de vida del hijo o hija. Y la prestación económica en el caso de los padres, es bien diferente a las madres. En su caso, la primera semana será remunerada al 100% por el empleador, y las 5 semanas adicionales serán abonadas por el UWV por el 70% del salario diario, con un máximo diario de 192,11 EUR.

Y además, como en otros países, también se ofrece un permiso parental para cada progenitor, de una duración de 26 semanas, hasta el que niño cumpla los 8 años. Siendo remuneradas únicamente las primeras 9 semanas, a cada progenitor, al 70% del salario diario, con un máximo de 185,20 €, si se disfrutan en el primer año de vida del niño.

Tabla 10

Permisos maternidad, paternidad y parentales – Países Bajos

	Duración	Prestación económica
Permiso Maternidad	16 semanas	100 % del salario
Permiso Paternidad	6 semanas	100 % del salario 1 semana (empleador) 70% del salario resto semanas
Permiso Parental	26 semanas a cada progenitor. Pero solo las primeras 9 semanas serán remuneradas	70% del salario

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las páginas oficiales del país y de la Unión Europea.

SUECIA

El sistema sueco de permisos parentales se caracteriza por su enfoque en la igualdad de género, y por este motivo, no existe distinción formal entre el permiso de paternidad y de maternidad. Se otorga un permiso parental de 480 días por hijo, que los padres podrán compartir. Así pues, la duración total es de 480 días, pero que en principio son 240 días para cada progenitor. Aunque 150 días pueden transferirse de uno a otro progenitor. Por lo tanto, el permiso en semanas será de 34 semanas y 2 días para cada progenitor.

Y lo que respecta a la prestación económica, dependerá de los ingresos de los progenitores, de los días cotizados, oscilando entre 250 SEK (22,91 €) y 1.218 SEK (111,60 €) por día, los primeros 390 días. Y los 90 días restantes se pagan por una cantidad fija de 180 SEK (16,65 €) por día, sin importar el nivel de ingresos de los progenitores.

Como se puede observar de lo anterior, se trata de un sistema de protección fuerte, y a la vez flexible, que busca el apoyo a las familias para el cuidado de sus hijos y la conciliación laboral, así como la promoción de la igualdad de género.

Tabla 11

Permisos maternidad, paternidad y parentales – Suecia

	Duración	Prestación económica
Permiso Maternidad	240 días (34,28 semanas)	Variación entre 22,01€ o 111,60€ /día
Permiso Paternidad	240 días (34, 28 semanas)	Variación entre 22,01€ o 111,60€ /día
Permiso Parental	Repartido en los anteriores permisos	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las páginas oficiales del país y de la Unión Europea.

BULGARIA

La duración del permiso de maternidad en Bulgaria es de 410 días, es decir un total de 58 semanas y 4 días. De los cuales, obligatoriamente, antes del parto deberá disfrutar de un total de 45 días (6 semanas y 3 días), y después del nacimiento podrá disfrutar de un año completo: 365 días.

Se contará con una prestación económica del 90% del salario bruto calculado sobre los 24 meses anteriores al inicio del permiso.

Asimismo, en Bulgaria, una vez finalizado este permiso de maternidad de 58 semanas, la madre podrá solicitar el permiso parental hasta que el hijo o la hija cumpla los 2 años, con un subsidio del salario mínimo.

Del otro lado, el permiso por paternidad únicamente será de 15 días laborables. Pudiendo, igual que la madre, solicitar el permiso parental hasta que el menor cumpla los 2 años, ahora bien, únicamente será remunerado para uno de los dos progenitores.

Este país, sin duda, supone un gran avance hacia la protección de la maternidad, ofreciendo las 58 semanas de permiso, que, añadidas al permiso adicional, supone que, durante 2 años, la madre pueda cuidar del hijo.

Tabla 12

Permisos maternidad, paternidad y parentales – Bulgaria

	Duración	Prestación económica
Permiso Maternidad	410 días (58,57 semanas)	90% del salario
Permiso Paternidad	15 días laborables (3 semanas)	90% del salario
Permiso Parental	Hasta que el hijo cumpla 2 años	Sólo se remunerará a un progenitor con el salario mínimo.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las páginas oficiales del país.

ESLOVAQUIA

El permiso de maternidad en Eslovaquia tiene una duración general de 34 semanas. Y durante dicho permiso, se recibirá un subsidio del 75% del salario diario bruto promedio de los 12 meses anteriores.

Y como permiso de paternidad, independiente, no existe en Eslovaquia, aunque podría solicitar la prestación por maternidad, en aquellos casos que la madre no la reciba, y únicamente las semanas restantes tras las 6 semanas obligatorias de la madre. Por otro lado, los progenitores pueden dividir el permiso de maternidad, concediendo al padre 2 semanas de permiso. Lo que supondría que el permiso de maternidad tendría una duración de 32 semanas y el permiso de paternidad de 2 semanas.

Por último, tras finalizar el permiso de maternidad o paternidad, los padres podrían solicitar un subsidio (no incluye permiso), que quiere cubrir los gastos del cuidado de los hijos hasta que el menor cumpla los 3 años de edad (o hasta los 6 años en caso de salud desfavorable de larga duración) y cuenta con una prestación básica de 345,20 € al mes, y

si el beneficiario fue el receptor de la prestación por maternidad por el mismo hijo, el importe será de 473,30€ al mes.

Este país, obviamente, apuesta por una protección superior a la maternidad, frente a la paternidad. Tanto la duración del permiso de maternidad es muy superior al de paternidad, como que, además, el subsidio parental de la madre es superior al del padre. Lo que nos lleva a pensar, que este sistema de protección no está pensado para la corresponsabilidad entre ambos progenitores.

Tabla 13

Permisos maternidad, paternidad y parentales – Eslovaquia

	Duración	Prestación económica
Permiso Maternidad	34 semanas (se pueden ceder 2 semanas al padre)	75% del salario
Permiso Paternidad	---	
Permiso Parental	Hasta los 3 años de edad	Subsidio de 345,20 €, o de 473,30 € al mes si lo solicita la madre.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las páginas oficiales del país y de la Unión Europea.

ESTONIA

La duración del permiso de maternidad en Estonia, es de un máximo de 100 días naturales (14 semanas y 2 días), pudiendo solicitar hasta 70 días antes del parto, y el resto a continuación, siendo la prestación económica del 100% del salario promedio diario del año anterior al permiso.

Y respecto al permiso de paternidad, en Estonia, no existe. Allí se centran en la prestación parental, que es tanto para la madre como para el padre. Pudiendo el padre solicitarla una vez que el menor ha cumplido los 30 días de edad, y en el caso de la madre, podrá solicitarlo a continuación del permiso de maternidad. Este permiso parental compartido podrá ser solicitado hasta que el menor cumpla los tres años, con una duración de hasta 475 días. Y podrá ser utilizada simultáneamente por el padre y la madre durante un máximo de 60 días naturales. Este permiso podrá disfrutarse de una vez o en varios periodos, incluso se podrá trabajar recibiendo la prestación parental completa si sus ingresos son de hasta 2.632,55 € al mes (brutos).

Lo referente a la prestación económica del permiso parental, será del 100% del salario, y se calculará individualmente para cada progenitor, en función de sus ingresos durante el año natural anterior al inicio del embarazo. Si no se trabajó dicho año, la prestación será de 725 € al mes (en 2024). Y el límite de la prestación parental es de 4.733,53 € al mes (en 2024).

Resumiendo, el sistema estonio busca apoyar económicamente a los padres durante el cuidado de sus hijos, fomentando la participación de ambos progenitores, a través de un permiso parental de 475 días que puede solicitar o el padre o la madre.

Tabla 14

Permisos maternidad, paternidad y parentales – Estonia

	Duración	Prestación económica
Permiso Maternidad	100 días (14,28 semanas)	100% del salario
Permiso Paternidad	---	---
Permiso Parental	475 días	100% Máximo 4.733,53 € / mes Mínimo 725 € /mes

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las páginas oficiales del país y de la Unión Europea.

GRECIA

La duración del permiso de maternidad en Grecia es de 119 días (17 semanas), y podrán ser solicitados, 56 días antes del parto (8 semanas), y 63 días tras el mismo (9 semanas). Y lo referente a la prestación económica, se distribuye entre empleador, y el e-EFKA (Fondo Nacional de Seguridad Social Electrónico), a saber:

- El empleador pagará el salario de 15 días, si la madre ha trabajado entre 10 días y 1 año. O abonará 1 mes, si ha trabajado más de un año.
- El e-EFKA abonará el 50% del salario estándar correspondiente a su categoría de cotización, más una prestación por hijo a cargo adicional del 10% de dicho importe. El total no puede ser inferior a 2/3 del salario.

Por añadidura, en Grecia las madres disponen de una Baja Especial por maternidad, que será opcional, a continuación de la baja por maternidad regular, y que puede durar hasta 9 meses, pudiendo transferir en ciertos supuestos especiales, 7 meses al padre. Y la prestación económica de esta baja especial de maternidad, será la paga mínima legal, más

la parte proporcional de las pagas extraordinarias y las vacaciones correspondientes al salario mínimo.

De otro lado, el permiso por paternidad tiene una duración de 2 días, remunerados al 100% por el empleador. O al menos así se refleja en la fuente oficial de la Unión Europea con datos actualizados en 2024, pero según otra fuente, este país se ha alineado con la Directiva (UE) 2019/1158 ya mencionada, y ha aumentado el permiso de paternidad a 14 días laborables.

Por último, Grecia también ofrece el permiso parental. Tiene una duración de 4 meses para cada progenitor, de los cuales, los 2 primeros meses estarán sujetos a una prestación equivalente al salario mínimo.

Como conclusión, el sistema griego ofrece una protección razonable para la maternidad de 17 semanas, que unido a la baja especial por maternidad de otros 9 meses supone una duración de aproximadamente un año de vida del menor, aunque su cobertura económica es inferior a otros países.

Tabla 15

Permisos maternidad, paternidad y parentales – Grecia

	Duración	Prestación económica
Permiso Maternidad	Inicial de 119 días (17 semanas) Adicional de 9 meses (39,11 semanas)	15 días 100% Resto hasta 119 días 50%+10%. Mínimo 2/3 Salario mínimo Resto 9 meses el salario mínimo
Permiso Paternidad	14 días laborables (en 2025)	100% empresa
Permiso Parental	2 meses remunerados cada progenitor. 2 meses sin prestación cada progenitor	Salario mínimo

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las páginas oficiales del país y de la Unión Europea.

MALTA

En Malta se distinguen 2 permisos de maternidad: la prestación por maternidad y prestación por baja de Maternidad. La primera de ellas, la prestación por maternidad,

tiene una duración de 14 semanas, de las cuales al menos seis semanas son obligatorias tras el parto. Y el subsidio será de las siguientes cantidades fijas:

- 132,05 € por semana para las mujeres no empleadas
- Y para las trabajadoras por cuenta propia: 213,54 € por semana.

Las trabajadoras por cuenta ajena, recibirán el 100% del salario, remunerado por el empleador.

Y tras estas 14 semanas, únicamente las trabajadoras (que reúnan ciertas condiciones), podrán solicitar la prestación por Baja de Maternidad de hasta 4 semanas adicionales, cuya prestación económica es una cantidad fija de 213,54 € por semana.

Por lo tanto, las madres trabajadoras podrán disfrutar de un total de 18 semanas de permiso por maternidad, de las cuales 4 semanas recibirán una cantidad fija establecida por el sistema de seguridad social del país.

De otro lado, el permiso por paternidad, únicamente corresponderá por un total de 10 días laborables, remunerado al 100% por el empleador.

Por último, en Malta existe un permiso no remunerado parental hasta que el menor cumpla los 8 años, de hasta 4 meses por progenitor.

Así pues, nos encontramos en un país con una protección de la maternidad de 18 semanas, que hace distinciones entre trabajadoras por cuenta propia, autónomo, empleo asegurable, etc. y que en función de ello corresponderá una u otra prestación económica, y con un permiso de paternidad de solo dos semanas y además remunerado por la empresa.

Tabla 16

Permisos maternidad, paternidad y parentales – Malta

	Duración	Prestación económica
Permiso Maternidad	14 semanas	100% del salario
	Maternidad adicional de 4 semanas	213,54€ /semanales
Permiso Paternidad	10 días laborables (2 semanas)	100% empresa
Permiso Parental	4 meses por progenitor	No remunerado

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las páginas oficiales del país y de la Unión Europea.

POLONIA

La duración del permiso de maternidad en Polonia es de 20 semanas, de las cuales al menos 14 semanas serán de la madre, tras el parto, y el resto podría cederlo al padre. Y la prestación económica será del 100% del salario mensual promedio pagado durante los 12 meses anteriores al inicio del permiso.

Por otro lado, el permiso de paternidad tiene una duración de 2 semanas, con una prestación económica del 100% del salario promedio.

Además, existe el permiso parental, para su disfrute a continuación de la baja por maternidad, disponible para ambos progenitores, de una duración de 32 semanas, y que podrá disfrutarse en un máximo de 4 partes consecutivas de al menos 8 semanas cada una. Los padres podrán tomarlo simultáneamente o por separado, y también se podrá combinar con un trabajo a tiempo parcial de hasta el 50% de la jornada laboral. Respecto al subsidio, este permiso cuenta con un subsidio del 100% para las primeras 6 semanas, y del 60% para el resto del permiso parental.

Sin duda, las 20 semanas de maternidad y las 32 semanas de permiso parental remunerado, sitúan a Polonia en un nivel alto en cuanto a la duración total de los dos permisos, ofreciendo una protección económica del 100% en una buena parte de los de la duración de los permisos, y el resto al 60% del salario, lo que nos lleva a una situación de protección elevada.

Tabla 17

Permisos maternidad, paternidad y parentales – Polonia

	Duración	Prestación económica
Permiso Maternidad	20 semanas	100%
Permiso Paternidad	2 semanas	100%
Permiso Parental	32 semanas	100% del salario las primeras 6 semanas 60% el resto de semanas

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las páginas oficiales del país y de la Unión Europea.

REPÚBLICA CHECA

El sistema checo ofrece un permiso de maternidad general de 28 semanas, de las cuales hasta 8 semanas pueden ser anteriores al parto. Y tiene una prestación económica

del 70% de la base de evaluación diaria reducida, calculada a partir de los ingresos promedio de los últimos 12 meses, con límites máximos establecidos.

Del otro lado, ofrece una prestación de paternidad de 14 días naturales y consecutivos, con igualmente, una prestación económica del 70% de la base de evaluación diaria reducida por día natural.

Y al igual que otros países de la Unión Europea, cuenta con un permiso parental, pero que podrá solicitar únicamente uno de los dos progenitores, y tendrá una duración de hasta que el hijo cumpla los 3 años, y que cuenta con un subsidio de 13.000 CZK al mes (522,11 €).

En conjunto, la República Checa ofrece una duración extensa para el cuidado de los hijos, aunque con unas prestaciones moderadas, priorizando el tiempo del cuidado de los hijos sobre la compensación económica total.

Tabla 18

Permisos maternidad, paternidad y parentales – República Checa

	Duración	Prestación económica
Permiso Maternidad	28 semanas	70% del salario
Permiso Paternidad	14 días naturales (2 semanas)	70% del salario
Permiso Parental	Hasta los 3 años de edad del menor. Uno de los progenitores.	522,11 € /mes

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las páginas oficiales del país y de la Unión Europea.

AUSTRIA

El permiso por maternidad en Austria tiene una duración de dieciséis semanas, de las cuales 8 semanas se disfrutarán antes del parto, y otras ocho semanas serán disfrutadas después del parto. La prestación económica será de aproximadamente la misma cuantía que la remuneración media de las últimas 13 semanas anteriores al inicio del permiso. En el caso de las trabajadoras autónomas, recibirán una prestación de 67,19 € por día.

Y respecto al permiso de paternidad, los padres podrán acogerse al “Papamonat”. Se trata de un permiso de un mes, que podrá disfrutar desde el alta hospitalaria hasta el fin del permiso por maternidad, y con derechos a una prestación económica fija, si se cumplen unos requisitos, de 1.700,97 € por el mes completo.

Asimismo, en Austria los padres disponen también de un permiso parental sin remuneración, hasta el que hijo cumpla 24 meses. Se deberán solicitar periodos mínimos de dos meses.

En definitiva, el sistema de permisos en Austria es bastante inferior a una gran mayoría del resto de la Unión Europea, ya que, únicamente ofrece 16 semanas de permiso de maternidad, con un permiso de paternidad de solo 4 semanas (un mes) y con una prestación fija, y que considerando que el salario medio en Austria es de aproximadamente 5.142 €, solo supondría un 33% del salario.

Tabla 19

Permisos maternidad, paternidad y parentales –Austria

	Duración	Prestación económica
Permiso Maternidad	16 semanas	100% del salario
Permiso Paternidad	1 mes	1.707,97 € Cantidad fija
Permiso Parental	Hasta los dos años de edad del menor	Sin prestación económica

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las páginas oficiales del país y de la Unión Europea.

CHIPRE

La duración estándar del permiso de maternidad en Chipre es de dieciocho semanas, comenzando el permiso entre la novena y la segunda semana anterior a la semana prevista del parto. La prestación económica consistirá en un porcentaje del valor semanal de los puntos del seguro básico durante el año de cotización correspondiente, añadiendo una prestación complementaria. Dicho porcentaje, además, variará desde el 72% hasta el 100%, en función del número de miembros de la familia.

De otro lado, el permiso de paternidad se concederá por un periodo de dos semanas consecutivas, dentro del periodo del permiso de maternidad. Y tiene las mismas prestaciones económicas que la prestación por maternidad.

Por último, Chipre también contempla el permiso parental, durante un máximo de 6 semanas a cada progenitor, que podrá disfrutarse hasta que el niño cumpla los 8 años. La duración anual de este permiso ha ido aumentando progresivamente, y en 2025 será de 5 semanas. La prestación económica de este permiso se calcula igual que los anteriores, y contará con una prestación básica del 72% del seguro básico y del 60% del seguro complementario.

Resumiendo, Chipre ofrece un marco de protección para la maternidad de 18 semanas, para la paternidad de 2 semanas, y de un permiso parental de 5 semanas (en 2025) hasta que el menor cumpla los 8 años, con unas prestaciones económicas que podrán alcanzar el 100% del salario, dependiendo del número de miembros de la familia.

Tabla 20

Permisos maternidad, paternidad y parentales –Chipre

	Duración	Prestación económica
Permiso Maternidad	18 semanas	Desde el 72% al 100% del salario, en función del número de miembros de la familia
Permiso Paternidad	2 semanas	Ídem permiso maternidad
Permiso Parental	6 semanas cada progenitor en 2026.	Ídem permisos anteriores

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las páginas oficiales del país y de la Unión Europea.

ESLOVENIA

La baja por maternidad tiene una duración de 105 días naturales, esto es, 15 semanas, que podrá iniciar 28 días antes del parto (4 semanas). Y será obligatorio que la madre disfrute al menos 2 semanas de permiso. El importe de la prestación económica será del 100% de la base promedio de las cotizaciones a la seguridad social, calculada durante los 12 meses anteriores al mes de inicio de la baja, y además, dicho importe no podrá ser inferior a 465,34 €, ni superior a 2,5 veces el salario mensual promedio en Eslovenia.

Respecto al permiso de paternidad tendrá una duración de 15 días (2 semanas), pudiendo disfrutarlos de forma parcial o total, y dentro de los tres primeros meses de edad del menor. La prestación económica es, igualmente del 100% y con los mismos límites que la prestación por maternidad.

Además, se ofrece un permiso parental, que podrá solicitarse cuando haya finalizado el permiso de maternidad, para ambos padres, de un total de 160 días para cada uno. Pudiendo transferirse entre los padres, excepto 60 días que son intransferibles. Durante el permiso parental se tendrá derecho a una prestación del 100% igual que durante los permisos de maternidad y paternidad.

La conclusión es que Eslovenia ofrece un sistema de protección completo, con una duración amplia y unas prestaciones económicas del 100% que garantizan el apoyo financiero necesario para el cuidado de los hijos.

Tabla 21

Permisos maternidad, paternidad y parentales –Eslovenia

	Duración	Prestación económica
Permiso Maternidad	105 días naturales (15 semanas)	100% del salario *Máximo 2,5 el salario mensual promedio *Mínimo 465,34 € /mes
Permiso Paternidad	15 días naturales (2 semanas)	100% del salario *Máximo 2,5 el salario mensual promedio *Mínimo 465,34 € /mes
Permiso Parental	160 días cada progenitor	Ídem permisos anteriores

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las páginas oficiales del país y de la Unión Europea.

FINLANDIA

El permiso por maternidad es de 40 días laborables (aproximadamente 6 semanas), pudiendo iniciar el permiso entre 14 y 30 días laborables antes de la fecha del parto. La prestación económica es del 90% de los ingresos diarios para ingresos anuales de hasta 67.296 €, y el 32,5% para ingresos anuales que superen este nivel.

El permiso de paternidad como tal, no existe. Está integrado dentro del permiso parental. La prestación parental es de 320 días hábiles, para ambos progenitores (160 días hábiles para cada uno). Resalto que son días hábiles, lo que supone que, si divido los 320 días hábiles, entre 5 días de cada semana, supondrían un total de 64 semanas, (32 semanas para cada progenitor). Permite su disfrute a tiempo parcial o total, y la prestación económica variará según los ingresos del beneficiario. Siendo:

- Durante los primeros 16 días de la prestación parental (en total, sumando los días de ambos progenitores):

- 90% de los ingresos diarios para ingresos anuales de hasta 67.296 EUR.
- 32,5% de los ingresos diarios para ingresos anuales superiores a este nivel.
- A partir del día 17 de la prestación parental (en total):
 - 70% de los ingresos diarios para ingresos anuales de hasta 43.740 EUR.
 - 40% de los ingresos diarios para ingresos anuales entre 43.741 EUR y 67.296 EUR.
 - 25% de los ingresos diarios para ingresos anuales superiores a 67.296 EUR.

Este es, sin duda, uno de los países con más apoyo a la maternidad y a la paternidad. Haciendo especial hincapié en la prestación parental compartida (la baja por maternidad es justo el tiempo del cuidado de la salud de la madre). Al mismo tiempo, la prestación económica, aunque no sea del 100%, es generosa, especialmente para ingresos medios y bajos. Por lo que, sin duda, este país se convierte en un modelo de referencia en políticas de corresponsabilidad parental.

Tabla 22

Permisos maternidad, paternidad y parentales –Finlandia

	Duración	Prestación económica
Permiso Maternidad	40 días laborables (6 semanas)	90% del salario
Permiso Paternidad	No existe – se integra en el permiso parental	
Permiso Parental	160 días hábiles para cada progenitor (32 semanas para cada uno)	90% salario los primeros 16 días hábiles Resto días variará desde el 25% hasta el 70% en función de los ingresos del beneficiario.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las páginas oficiales del país y de la Unión Europea.

HUNGRÍA

La duración del permiso de maternidad en Hungría es de las más largas en la Unión Europea. Supone un total de 24 semanas, pudiendo disfrutar de hasta 4 semanas antes de la fecha del parto, y el resto, a continuación del parto, siendo la prestación económica del 100% del salario diario promedio especificado en la ley.

No obstante, esa larga duración del permiso de maternidad, por el contrario, el permiso de paternidad tiene una duración de sólo 10 días laborables (2 semanas), con un 100% del salario los primeros 5 días, y un 40% del salario los siguientes 5 días.

Por último, cada padre o madre empleado, podrá disfrutar de un permiso parental de 44 días laborables, durante los 3 primeros años de vida del menor, con una prestación económica de únicamente el 10% de su salario. Esta cantidad, puede ser compensada con otros subsidios que ofrece el país, como por ejemplo la prestación por cuidado de hijos.

Sin duda, el permiso esencial en Hungría es el permiso por maternidad que garantiza el 100% del salario, pero todavía tienen pendiente fomentar la corresponsabilidad con un permiso de paternidad específico o un verdadero permiso parental con remuneración superior.

Tabla 23

Permisos maternidad, paternidad y parentales –Hungría

	Duración	Prestación económica
Permiso Maternidad	24 semanas	100% del salario
Permiso Paternidad	10 días laborables (2 semanas)	100% del salario los primeros 5 días 40% salario resto
Permiso Parental	44 días laborables cada progenitor	10% del salario

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las páginas oficiales del país y de la Unión Europea.

ITALIA

El permiso de maternidad en Italia tiene una duración de 5 meses (22 semanas aproximadamente). Pudiendo iniciar el permiso 2 meses antes del parto. Y cuenta con una prestación económica del 80% del salario para trabajadoras por cuenta ajena, y del 30% para las trabajadoras autónomas.

Por otra parte, el permiso de paternidad tiene una duración de 10 días, que pueden disfrutarse de forma separada dentro de los cinco meses posteriores al nacimiento del hijo o hija, y con una prestación económica del 100% del salario.

Finalmente, tras la baja obligatoria tanto la madre como el padre, pueden solicitar un permiso parental opcional de un total de 9 meses, pudiendo solicitarlo desde la baja obligatoria hasta que el hijo cumpla los 12 años. Se reparten 3 meses para cada progenitor,

y los 3 meses restantes se pueden transferir entre ellos. La prestación económica se irá reduciendo según el mes que corresponda:

- 80% del salario durante 1 mes (100% de los ingresos anteriores para funcionarios públicos).
- 60% del salario durante el segundo mes (80% en el año 2024) hasta que el hijo cumpla 6 años.
- 30% del salario durante los 7 meses restantes.

En definitiva, Italia ofrece un sistema de maternidad bastante ampliado, con una cobertura económica del 100%, pero un permiso de paternidad de solo diez días. Aunque para avanzar hacia la corresponsabilidad, ofrece un permiso parental de 9 meses (39 semanas), aunque la prestación económica es reducida, especialmente durante los últimos 7 meses.

Tabla 24

Permisos maternidad, paternidad y parentales –Italia

	Duración	Prestación económica
Permiso Maternidad	5 meses (21,73 semanas)	80% del salario
Permiso Paternidad	10 días (2 semanas)	100% del salario
Permiso Parental	9 meses a repartir entre ambos	80% del salario el primer mes 60% del salario el segundo mes 30% del salario el resto

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las páginas oficiales del país y de la Unión Europea.

LITUANIA

La prestación por maternidad en Lituania tiene una duración de 126 días naturales (18 semanas), pudiendo disfrutar 70 días antes del parto, y el resto a continuación. Y cuenta con una prestación económica del 77,58% de los ingresos asegurados de la beneficiaria durante los 12 meses anteriores al inicio de la baja.

Del otro lado, el permiso de paternidad tiene una duración de 30 días naturales (4 semanas), con idéntica prestación económica, esto es, el 77,58% de los ingresos calculados igualmente.

Al mismo tiempo, tras la finalización del permiso de maternidad y/o paternidad, uno de los padres podrá solicitar la prestación por cuidado de hijos, con una duración e importe que variará según la elección del padre o madre:

- Si solicita la prestación hasta que el niño cumpla 18 meses: La prestación es del 60% de los ingresos asegurados.
- Y si se solicita hasta que el niño cumpla 2 años: La prestación es del 45% de los ingresos durante el primer año y del 30% de los ingresos durante el segundo año.

Este permiso podrá ser compartido entre ambos progenitores o disfrutado por uno de ellos exclusivamente. Disponiendo cada progenitor de 2 meses no transferibles del permiso parental, y durante estos dos meses la prestación será del 78% del salario promedio del beneficiario, con la condición de que, si uno de los padres no los utiliza, se pierden.

Tabla 25

Permisos maternidad, paternidad y parentales – Lituania

	Duración	Prestación económica
Permiso Maternidad	126 días (18 semanas)	77,58% del salario
Permiso Paternidad	30 días (4 semanas)	77,58% del salario
Permiso Parental	Lo podrá disfrutar un progenitor, o se podrá compartir entre ambos: a) Hasta que cumpla 18 meses b) Hasta que cumpla 2 años	78% de salario los 2 primeros meses. Resto según modalidad: a) Hasta 18 meses: 60% del salario b) Hasta 2 años: 45% del salario el primer año, y 30% del salario el segundo año

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las páginas oficiales del país y de la Unión Europea.

PORTUGAL

El permiso por maternidad en este país tiene una duración de 42 días tras el parto (6 semanas), pudiendo disfrutar un máximo de 30 días antes del parto. Ahora bien, estos

periodos se incluyen dentro del periodo total del Subsidio Parental Inicial, que es un permiso parental para ambos progenitores.

De otro lado, el padre también dispone de un permiso inicial exclusivo para él, con una duración de 7 días consecutivos inmediatamente tras el nacimiento del hijo, y otros 21 días, que podrán ser consecutivos o no, a disfrutar durante los 42 días de la baja de maternidad.

Tras estos permisos de maternidad y paternidad, se inicia la prestación principal por nacimiento para ambos progenitores, que tendrá una duración de 120 días (17 semanas aproximadamente) o 150 días (21 semanas aproximadamente). El permiso puede disfrutarse compartido, en cuyo caso los 120 o 150 días se extenderán otros 30 días adicionales, que serán disfrutados a continuación de la baja por maternidad (42 días). Igualmente, los últimos 30 días del permiso parental, podrán combinarse con trabajo a tiempo parcial (medio día).

Asimismo, tras el permiso parental inicial, se dispone de otro permiso parental alargado, que tendrá una duración de hasta tres meses adicionales, que podrán ser tomados por la madre, el padre, o ambos, de forma simultánea o alternativa.

Las prestaciones económicas dependerán de la duración del permiso parental inicial, a saber:

- Prestación inicial parental.
 - Duración 120 días. Prestación económica 100%
 - Duración 150 días. Prestación económica 80%
- Prestación inicial compartida
 - Duración 150 días (120 +30). Prestación económica 100%
 - Duración 180 días (150 +30). Prestación económica 83%
 - Duración 180 días, condicionado a que el padre tome 60 días consecutivos, o 2 periodos de 30 días, además de su permiso de paternidad. Prestación económica 90%

Y lo que respecta al permiso parental alargado de hasta 3 meses, la prestación económica será de:

- Si cada progenitor toma la licencia completa. La prestación será del 40%
- Si se opta por disfrutar el permiso a tiempo parcial. La prestación será del 20%

Veamos un ejemplo de la distribución del permiso inicial parental, en el que se incluyen los permisos de maternidad y paternidad:

Tabla 26*Distribución del permiso parental en Portugal*

Período		Forma de disfrute
42 días	Primeros 7 días	<ul style="list-style-type: none"> • Subsidio parental inicial exclusivo para la madre • Subsidio parental inicial exclusivo para el padre (periodo obligatorio)
	Periodo restante	<ul style="list-style-type: none"> • Subsidio parental inicial exclusivo para la madre • Subsidio Parental Inicial exclusivo para el padre (21 días, disfrutados en periodos mínimos de 7 días)
78 días (si opta por un permiso total de 120 días)		Periodo que puede dividirse entre los padres

Fuente: <https://www.seg-social.pt/pt/subsidio-parental>

Como puede observarse dentro del permiso parental inicial, se incluyen los periodos de maternidad y paternidad. Por lo tanto, la suma de todos los permisos será de 120 días con una prestación del 100%, o de 180 días con una prestación inferior.

Como conclusión, Portugal ofrece una protección, que promueve la corresponsabilidad entre ambos progenitores, combinando permisos obligatorios y opcionales, pero con una clara intención de que se reparta entre ambos progenitores.

Tabla 27*Permisos maternidad, paternidad y parentales –Portugal*

	Duración	Prestación económica
Permiso Maternidad	42 días (6 semanas)	100% del salario
Permiso Paternidad	28 días (4 semanas)	100% del salario
Permiso Parental	78 días	100% del salario

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las páginas oficiales del país y de la Unión Europea.

RUMANÍA

El permiso de maternidad tiene una duración de 126 días naturales (18 semanas). Distribuidos en un permiso prenatal de 63 días, y postnatal de otros 63 días. Con la obligación de disfrute de al menos, 42 días tras el nacimiento (6 semanas). Y el importe de la prestación es equivalente al 85% de la media de los ingresos mensuales obtenidos por la madre durante los 6 meses anteriores al inicio del permiso.

De otro lado, el padre dispondrá de un permiso de 10 días laborables (2 semanas) con una prestación del 100%, abonado por el empleador.

Igualmente, se ofrece un permiso parental que podrá ser solicitado por cualquiera de los progenitores, por hijo de hasta 2 años, y con una prestación mensual del 85% del promedio de los ingresos de los últimos 12 meses anteriores al nacimiento, con un importe máximo de 8.500 lei (1.676,40 €).

Rumanía cumple con los mínimos establecidos por la legislación de la UE respecto al permiso de maternidad y paternidad, destacando por la generosidad en la duración del permiso parental, con una remuneración más modesta que los países del norte, pero que en conjunto, supone una adecuada ayuda y protección para el cuidado del hijo y la necesaria conciliación.

Tabla 28

Permisos maternidad, paternidad y parentales – Rumanía

	Duración	Prestación económica
Permiso Maternidad	126 días (18 semanas)	85% del salario
Permiso Paternidad	10 días (2 semanas)	100% abonado por empresa
Permiso Parental	Hasta los 2 años del hijo.	85% del salario Máximo 1676,40 €

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de las páginas oficiales del país y de la Unión Europea.

ESPAÑA

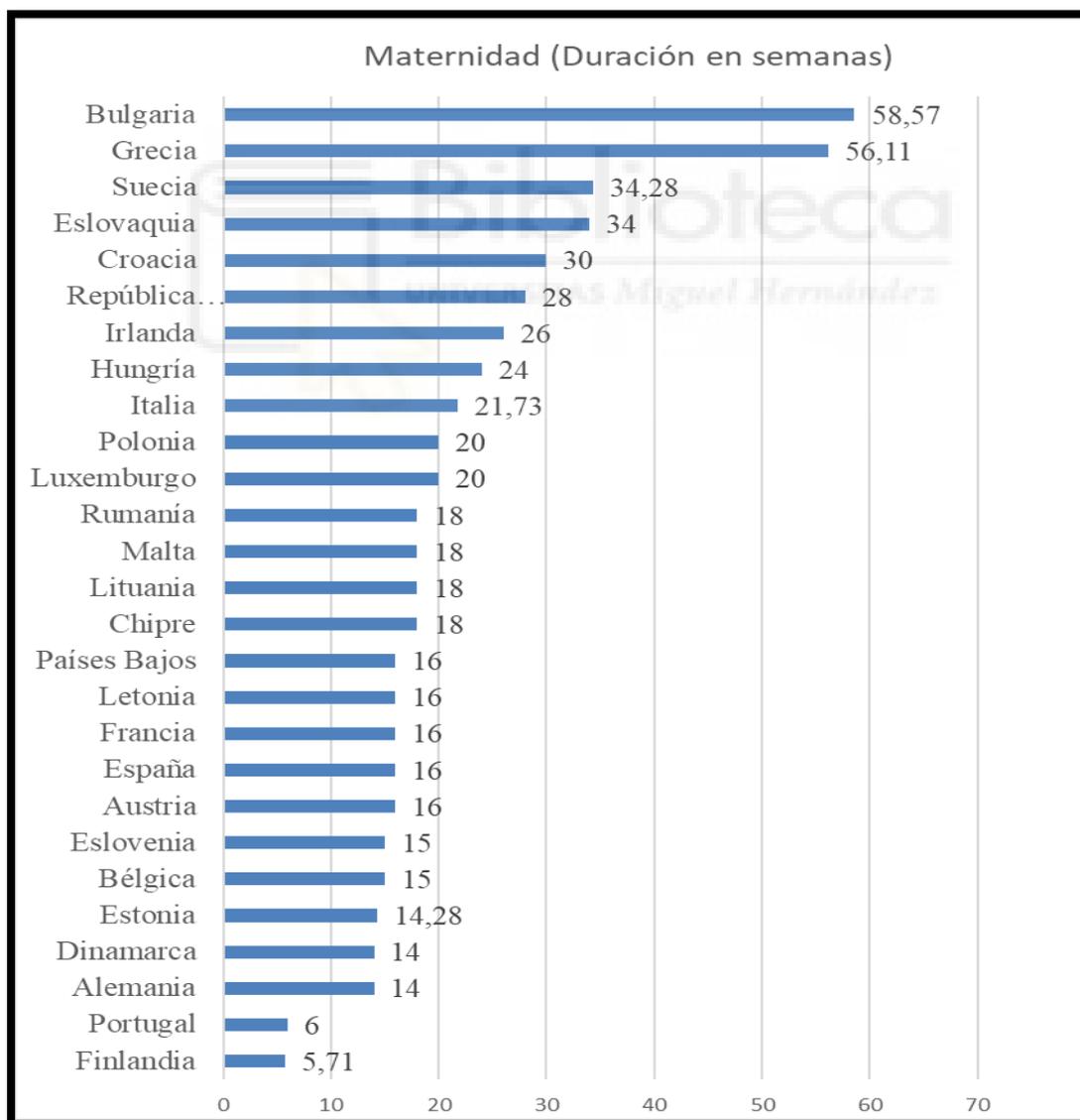
Para compararlo plenamente, recordemos que en España tenemos un permiso general de maternidad de 16 semanas, de paternidad de otras 16 semanas, y de permiso parental de 8 semanas para cada progenitor, sin retribución.

Tabla 29*Permisos maternidad, paternidad y parentales – España*

	Duración	Prestación económica
Permiso Maternidad	16 semanas	100% del salario
Permiso Paternidad	16 semanas	100% del salario
Permiso Parental	8 semanas cada progenitor	Sin prestación económica

Fuente: Elaboración propia

A partir de estos datos procedemos a comparar los diferentes permisos en su duración, y remuneraciones, del total de países de la Unión Europea.

Gráfico 1*Permisos maternidad Unión Europea – Duración en semanas*

Fuente: Elaboración propia

Tabla 30*Datos estadísticos – Permiso maternidad*

	SEMANAS
PROMEDIO	21,8
MÁXIMO	58,57
MÍNIMO	5,71
MODA	16
MEDIANA	18

Fuente: Elaboración propia

Del análisis del Gráfico 1 y la Tabla 30, podemos observar una notable variabilidad en la duración del permiso de maternidad entre los países de la Unión Europea. El valor más elevado corresponde a Bulgaria, con 58,57 semanas, frente al mínimo de Finlandia, con 5,71 semanas.

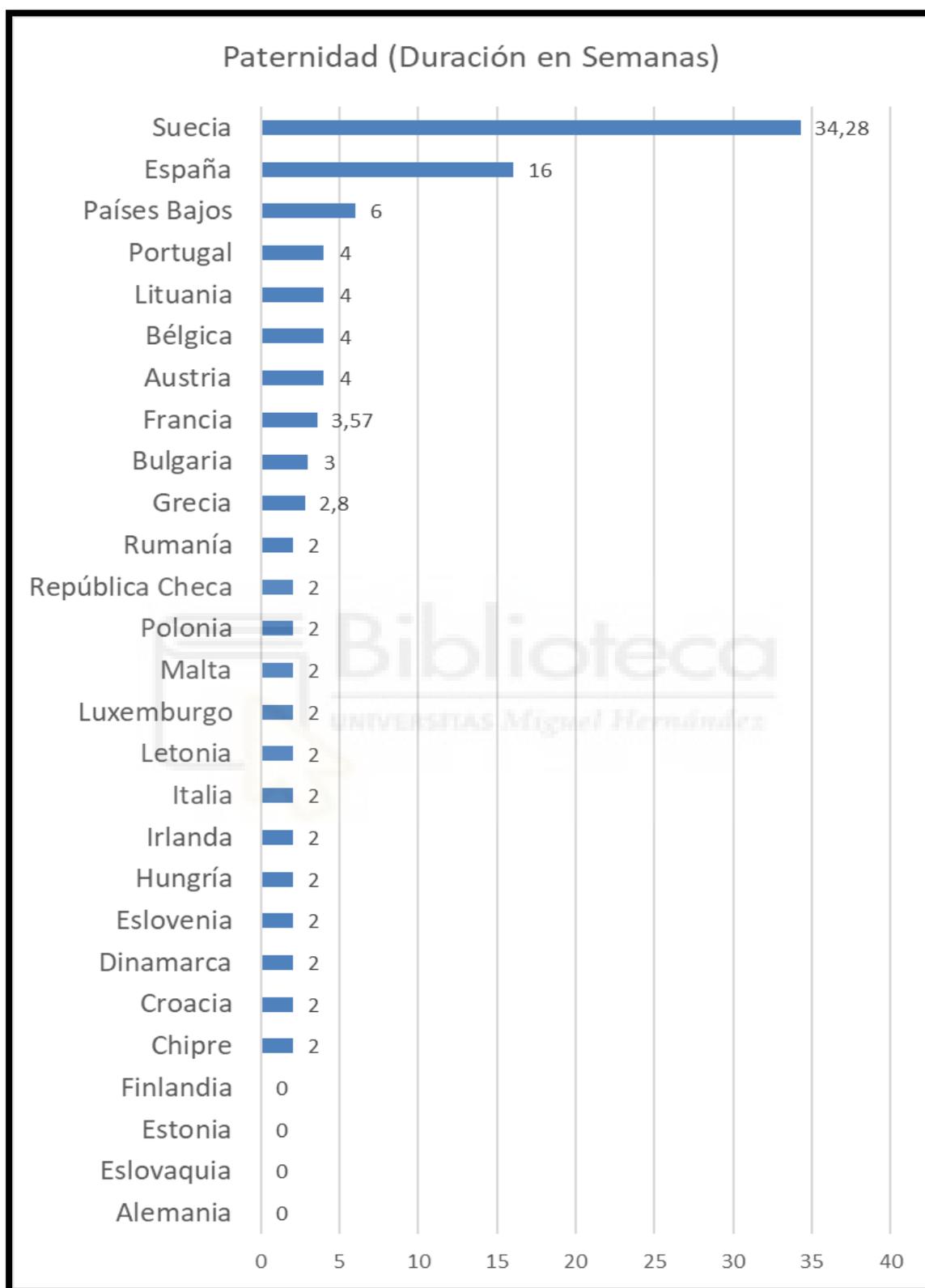
Desde una perspectiva estadística, resulta relevante destacar la moda, que es el dato que más se repite en el conjunto de datos. En este caso, la duración más frecuente del permiso de maternidad es de 16 semanas, lo que sugiere que esta es la práctica más común entre los países analizados. Y en este grupo se encuentran España, Austria, Francia, Letonia y los Países Bajos.

Por su parte, la mediana, que representa el valor central de la distribución, se sitúa en 18 semanas. Esto implica que, la mitad de los países ofrecen permisos de maternidad con una duración menor o igual a 18 semanas, y la otra mitad mayor o igual. El hecho de que la mediana sea menor que el promedio (21,8 semanas), indica una asimetría positiva, es decir, la presencia de valores excepcionalmente altos que elevan la media. Como ya hemos mencionado, hay un dato muy alto: las 58,57 semanas que ofrece Bulgaria.

En consecuencia, puede afirmarse que la mayoría de los permisos de maternidad de los países de la Unión Europea se concentran entre las 16 y 18 semanas de duración. No obstante, existen ciertos países con duraciones muy superiores, como son el caso de Bulgaria, Grecia, Suecia, Eslovaquia y Croacia, lo que refleja una diversidad de enfoques en la protección de la maternidad dentro de la UE.

Gráfico 2

Permisos paternidad Unión Europea – Duración en semanas



Fuente: Elaboración propia

Tabla 31*Datos estadísticos – Permiso paternidad*

	SEMANAS
PROMEDIO	3,987037
MÁXIMO	34,28
MÍNIMO	0
MODA	2
MEDIANA	2

Fuente: Elaboración propia

De estos datos estadísticos, se observa que la duración máxima del permiso de paternidad es de 34,28 semanas de Suecia, frente a los 0 días de países como Alemania, Eslovaquia, Estonia o Finlandia. Y tanto la moda como la mediana, son 2 semanas, pues esa es la duración mínima exigida en la Directiva (UE) de 2019, y por ello, los países van adaptando sus normativas a dicha exigencia mínima.

Para entender el hecho de que, 4 países no ofrezcan el permiso de paternidad propiamente dicho, en la siguiente tabla, se observa el dato correspondiente al permiso parental en estos 4 países, que ofrecen un permiso parental muy robusto, tanto en su duración, como en la remuneración:

Tabla 32*Comparación permiso parental Alemania, Eslovaquia, Estonia y Finlandia*

País	Parental (Duración máxima)	Parental (Prestación económica)
Alemania	14 meses (60,83 semanas)	65% a 67% del salario. Máximo 1800 € mínimo 300€ mes
Eslovaquia	Hasta los 3 años de edad	Cantidad fija de 345,20€ o 473,30 €
Estonia	475 días (67,85 semanas)	100% del salario. Máximo 4.733,53 €. Mínimo 725 €
Finlandia	160 días hábiles cada progenitor (32 semanas cada uno)	90 % salario los primeros 16 días. Resto desde el 70% hasta el 25%

Fuente: Elaboración propia a partir de las fuentes oficiales de la Unión Europea y de los países correspondientes.

Tal como se observa en la tabla anterior, Alemania ofrece un permiso parental de 60,83 semanas, Estonia de 67,85 semanas, Finlandia de 64 semanas, y Eslovaquia hasta los 3 años de edad. Son permisos de larga duración, disponibles para ambos progenitores, y con remuneraciones que varían desde el 65% del salario en Alemania hasta el 100% en Estonia.

Estos países apuestan por el permiso parental como un instrumento de corresponsabilidad, sin renunciar al permiso de maternidad tradicional, el cual se mantiene para atender las necesidades físicas y de salud y necesidades de la madre tras el parto.

En el caso particular de Eslovaquia, la prestación económica es inferior al resto, pues el subsidio será de 345,20 € al mes, o de 473,30 € al mes, dependiendo de si la persona beneficiaria ha percibido previamente la prestación por maternidad. Y aunque, estas cifras puedan parecer insuficientes para cubrir plenamente las necesidades familiares durante el cuidado de los hijos, no resultan despreciables si consideramos que el salario mínimo mensual en Eslovaquia es de 816 €.

Por último, cabe destacar que España se posiciona como el segundo país de la Unión Europea con mayor duración del permiso de paternidad, con un total de 16 semanas, por detrás únicamente de Suecia, que ofrece 34 semanas. Esta medida representa un avance significativo hacia la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos y refleja un compromiso creciente con la igualdad de género en el ámbito laboral y familiar.

El siguiente dato que vamos a analizar es la suma de los permisos de maternidad y paternidad, con los siguientes datos estadísticos:

Tabla 32

Datos estadísticos – Suma permisos maternidad y paternidad UE

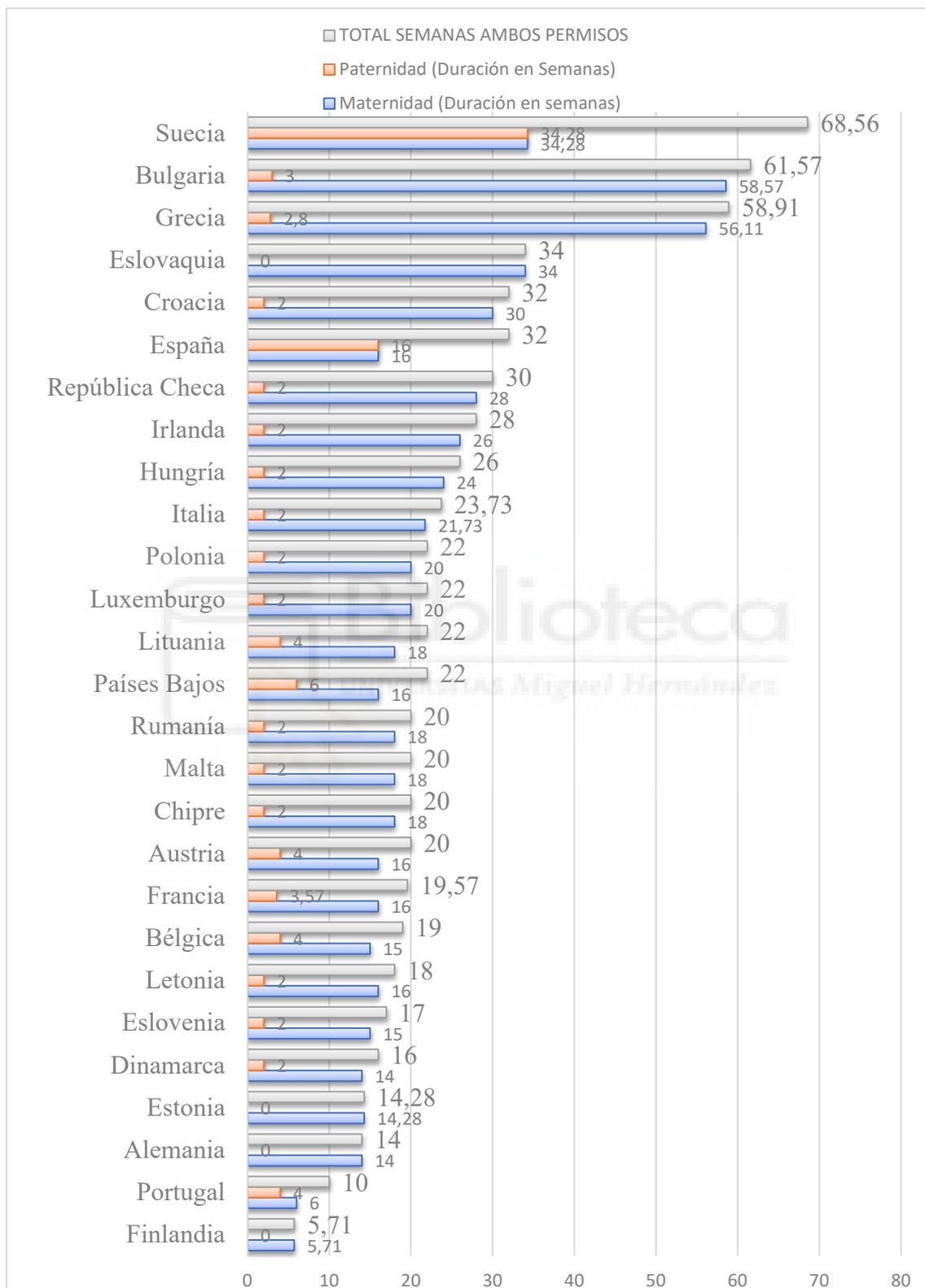
	SEMANAS
PROMEDIO	25,79
MÁXIMO	68,56
MÍNIMO	5,71
MODA	20
MEDIANA	22

Fuente: Elaboración propia

Y a continuación se ofrece el dato de la duración completa de ambos permisos, el de maternidad y paternidad.

Gráfico 3

Comparación suma permisos maternidad y paternidad Unión Europea – Duración en semanas



Fuente: Elaboración propia

Al comparar la suma de ambos permisos, Suecia es el país con más duración, con un total de 68,56 semanas, seguido de Bulgaria con 61 semanas, Grecia con 59, Eslovaquia con 34 semanas, y en quinta posición está España con un total de 32 semanas. El dato de la moda y mediana, son 20 y 22 semanas de duración.

Por último, lo que respecta al permiso parental, existen dificultades para hacer un gráfico comparando todos los países, debido a que las duraciones se miden en meses, años, días, y sus diferencias en las remuneraciones. No obstante, se muestra una tabla con el detalle de aquellos países que ofrecen el 100% de la remuneración y la duración de cada uno de éstos:

Tabla 33

Permiso parental países de Unión Europea con una prestación del 100% del salario

País	Parental (Duración máxima)	Prestación económica 100%
Estonia	475 días (67,85 semanas)	100% del salario. Máximo 4.733,53 €. Mínimo 725 €
Luxemburgo	6 meses a cada progenitor	100% del salario con unos máximos y mínimos
Dinamarca	32 semanas cada progenitor, solo 24 retribuidas	100% del salario
Eslovenia	160 días cada progenitor	100% del salario
Croacia	4 meses a cada progenitor	100% del salario con un límite de 3.001,79 € mes
Portugal	78 días (11,14 semanas)	100% del salario (120 días) o 83% del salario (180 días)

Fuente: Elaboración propia

En esta tabla se muestran los países de la Unión Europea que ofrecen una prestación económica del 100% del salario. El resto de países ofrecen subsidios más bajos, o simplemente, ofrecen el salario mínimo, o en otros casos, ofrecen cantidades fijas inferiores incluso al salario mínimo. Pero, aunque sólo sean 6 países los que ofrecen el 100% del salario promedio, sin duda, poder ofrecer un permiso parental, para que ambos o cualquier de los progenitores, continúen con el cuidado de los hijos, durante más semanas, o meses, es sin duda, una apuesta hacia el cuidado de los hijos y de las familias.

No obstante, la dificultad señalada de igualar las duraciones y las prestaciones para realizar gráfico, se realiza la siguiente tabla con todos los permisos parentales de los países de la UE.

Tabla 34*Permiso Parental países UE*

País	Parental (Duración máxima)	Parental (Prestación económica)
Francia	Hasta los 3 años	429, 19 € /mes
República Checa	Hasta los 3 años	522,11 € / mes
Bulgaria	Hasta los 2 años - únicamente para uno de los progenitores será remunerado	Salario mínimo
Lituania	Hasta los 2 años	78% del salario los dos primeros meses. Resto varía desde el 60% hasta el 30%.
Rumanía	Hasta los 2 años	85% del salario
Letonia	19 o 13 meses cada progenitor (maternidad incluida dentro de este permiso)	Desde el 43,75% al 60% del salario medio
Estonia	475 días (67,85 semanas)	100% del salario. Máximo 4.733,53 €. Mínimo 725 €
Luxemburgo	6 meses a cada progenitor	100% del salario con unos máximos y mínimos
Alemania	14 meses	65% a 67% del salario. Máximo 1800 € mínimo 300€ mes
Dinamarca	32 semanas cada progenitor, solo 24 retribuidas	100% del salario únicamente las primeras 24 semanas de cada progenitor
Eslovenia	160 días cada progenitor	100% del salario
Croacia	4 meses a cada progenitor	100% del salario con un límite de 3.001,79 € mes
Irlanda	9 meses	289 € /semana
Italia	9 meses a repartir entre ambos progenitores	80% del salario 1º mes / 60% del salario 2º mes / 30% del salario el resto
Bélgica	4 meses a cada progenitor	570,39 € - cantidad fija
Portugal	78 días (11,14 semanas)	100% del salario (120 días) o 83% del salario (180 días)
Malta	4 meses a cada progenitor	Sin prestación económica
Polonia	32 semanas	6 semanas 100% del salario. Resto 60%
Países Bajos	26 semanas a cada progenitor. Solo 9 semanas son remuneradas.	70% del salario las primeras 9 semanas. Resto sin prestación económica
Grecia	2 meses remunerados a cada progenitor. Otros 2 meses a cada progenitor sin remuneración	Salario mínimo
Finlandia	160 días hábiles a cada progenitor (32 semanas cada uno)	90 % salario los primeros 16 días. Resto desde el 70% hasta el 25%
Chipre	5 semanas en 2025 a cada progenitor	72% o 100% del salario

País	Parental (Duración máxima)	Parental (Prestación económica)
Hungría	44 días laborables cada progenitor	10% del salario
Austria	Hasta los 2 años	Sin prestación económica
Eslovaquia	Hasta los 3 años	Cantidad fija de 345,20€ o 473,30 €
España	8 semanas cada progenitor	Sin prestación económica
Suecia	Incluido en Maternidad y Paternidad, por ese motivo aquí no lo he incluido.	

Fuente: Elaboración propia

Tal y como ya hemos referido anteriormente, todos los Estados miembros de la Unión Europea están obligados, conforme a la Directiva (UE) 2019/1158, a garantizar un permiso parental con una duración mínima de cuatro meses por progenitor, de los cuales al menos dos meses deben ser intransferibles y remunerados. No obstante, se observa que la remuneración de este permiso varía considerablemente entre países, al igual que lo hace la duración. Destacan especialmente los países del norte de Europa, que ofrecen subsidios generosos, que oscilan desde el 100% hasta el 80% del salario previo del progenitor y con duraciones superiores a lo exigido por la Directiva.

Asimismo, también destacaría países de Europa del Este, como Bulgaria, que proporcionan una prestación equivalente al salario mínimo a uno de los progenitores durante los 2 primeros años de edad de vida del menor, e igualmente, a destacar, Rumanía, que garantiza un 85% durante el mismo periodo.

En contraste, países como España y Austria aún no ofrecen una remuneración para el permiso parental, al menos en este momento, lo que limita su efecto en las familias.

En resumen, de todo lo anterior, podemos deducir unas tendencias en los permisos de maternidad, paternidad y parental en la Unión Europea. Por un lado, el permiso de maternidad sigue siendo una figura central en todos los países de la UE, con una duración mínima de 14 semanas. Por otro lado, el permiso de paternidad que debe tener una duración mínima de 10 días laborables, ya ha sido implementado en la mayoría de los Estados miembros, y en los que no lo han hecho, disponen de un permiso parental muy amplio. Y el caso de España, ofreciendo 16 semanas de permiso para el padre, representa una de las duraciones más largas de la UE, solo superado por Suecia. Por último, el nuevo permiso parental, nos lleva hacia la corresponsabilidad. Todos los países deben garantizar al menos 4 meses por progenitor, con 2 meses intransferibles y remunerados, pero que, en la actualidad, hay una gran diferencia entre países, variando desde los Países Nórdicos

y bálticos (Estonia, Finlandia), que ofrecen subsidios generosos, pasando por Europa del Este (Bulgaria y Rumanía) con duraciones prolongadas y subsidios más modestos, y finalizando con países como España y Austria que aún no remuneran este permiso.

Finalmente, se advierte que, pese a los avances hacia la corresponsabilidad, el uso de los permisos parentales sigue siendo predominantemente femenino, lo que limita el efecto transformador que pretende el legislador.

Por consiguiente, el futuro debe llevar a combinar la intransferibilidad, la duración moderada (que permita el cuidado de los hijos, pero que, a la vez, permita la reincorporación a la vida profesional), y por supuesto, será requisito imprescindible, una adecuada remuneración.

2.5 LA PROTECCIÓN POR NACIMIENTO: IGUALDAD DE GÉNERO

La evolución normativa en España hacia la igualdad efectiva de mujeres y hombres comenzó, con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y continuó con el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y la ocupación, que equiparó los permisos de maternidad y paternidad, y finalmente, las directivas de la Unión Europea, también han exigido la igualdad en la protección por nacimiento, y así, la última Directiva (UE) 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de progenitores y cuidadores, llevó a un completo desarrollo legislativo hacia la corresponsabilidad, hacia la igualdad de género.

2.5.1 Equiparación del permiso de maternidad y paternidad

Hasta el año 2007, los padres únicamente disponían de un permiso de dos días libres por nacimiento de hijo. Fue a partir de ese año cuando se estableció un permiso de paternidad de dos semanas de duración, el cual se mantuvo vigente hasta 2017. Ese año el permiso se amplió a cuatro semanas, y en 2018, se incrementó a cinco semanas.

Con la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, el permiso de paternidad inició un proceso progresivo de ampliación, pasando de 5 a 8 semanas el resto del año, aumentando hasta las 12 semanas para todo 2020, y finalmente, en enero de 2021, se igualaba al permiso de maternidad, fijándose en dieciséis semanas.

Asimismo, con esta reforma, ambos permisos (el de maternidad y el de paternidad), pasaron a denominarse de forma unificada como permiso por nacimiento y cuidado del menor, reflejando así un enfoque más igualitario y corresponsable en el ejercicio de los derechos parentales.

Según datos estadísticos ofrecidos por la Seguridad Social, en el primer trimestre de 2025, 53.685 madres y 59.906 padres disfrutaron de la prestación de nacimiento y cuidado de menor. En la siguiente tabla se observan los datos por comunidades autónomas y por sexo.

Tabla 35

Seguimiento Estadístico de los procesos de nacimiento y cuidado del menor

Enero – Marzo 2025

**SEGUIMIENTO ESTADÍSTICO DE LOS PROCESOS DE
NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR
NÚMERO DE PROCESOS CERRADOS, POR SEXO
ENERO - MARZO 2025**

PROV / CC.AA	AMBOS SEXOS	MUJERES	HOMBRES
	NÚMERO DE PROCESOS	NÚMERO DE PROCESOS	NÚMERO DE PROCESOS
ANDALUCIA	20.970	9.903	11.067
ARAGÓN	3.218	1.462	1.756
ASTURIAS	1.598	777	821
ILLES BALEARS	3.337	1.642	1.695
CANARIAS	4.010	1.953	2.057
CANTABRIA	1.200	579	621
CASTILLA Y LEÓN	4.601	2.191	2.410
CASTILLA LA MANCHA	5.014	2.235	2.779
CATALUÑA	20.348	9.363	10.985
EXTREMADURA	2.357	1.145	1.212
GALICIA	4.934	2.429	2.505
MADRID	18.316	8.999	9.317
MURCIA	4.306	1.874	2.432
NAVARRA	1.679	788	891
LA RIOJA	703	313	390
COM. VALENCIANA	11.612	5.432	6.180
PAÍS VASCO	4.996	2.422	2.574
CEUTA	149	75	74
MELILLA	243	103	140
TOTAL	113.591	53.685	59.906

Fuente: <https://revista.seg-social.es/-/seguridad-social-nacimiento-y-cuidado-menor-primer-trimestre-2025-protege-53.700-madres-59.900-padres>

Los datos de la tabla anterior reflejan el avance significativo hacia la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos. Este patrón se observa especialmente en comunidades como:

- Andalucía: 11.067 hombres frente a 9.903 mujeres.
- Cataluña: 10.985 hombres frente a 9.363 mujeres.
- Castilla- La Mancha: 2.779 hombres frente a 2.235 mujeres.
- Comunidad Valenciana: 6.180 hombres frente a 5.432 mujeres.

Este comportamiento sugiere que la equiparación legal de los permisos parentales, y la intransferibilidad de los permisos, que son individuales e intransferibles, está teniendo un impacto real en la práctica, con una participación creciente de los padres en el cuidado de los hijos desde el nacimiento.

Los principales motivos para equiparar ambos permisos, son de un lado, la eliminación de la discriminación que históricamente ha afectado a las mujeres, ya que, asumían el rol del cuidado de los hijos de forma casi exclusiva, lo que por supuesto, afectaba muy negativamente a su desarrollo profesional.

De otro lado, otra causa importante, es la reducción de la brecha salarial. Al ser ambos progenitores los que se ausentan del trabajo por motivos de cuidado del menor, se reduce el impacto negativo en su trabajo, y, por ende, la brecha salarial de género.

Esta equiparación del permiso por nacimiento también tiene beneficios para las familias, porque al garantizarse la presencia de ambos progenitores en los primeros meses de vida, se asegura el bienestar del menor, y una mejor organización para su cuidado.

En conclusión, esta medida constituye un avance hacia la igualdad real entre mujeres y hombres, al tiempo que fomenta una mayor concienciación social en materia de corresponsabilidad.

CONCLUSIONES

El presente trabajo tiene como objetivo analizar la evolución histórica de la protección de la maternidad, desde las primeras civilizaciones hasta la legislación actual en España y en la Unión Europea, con el propósito de comprender el desarrollo de los derechos vinculados a la maternidad y la progresión hacia una responsabilidad compartida en el cuidado del menor.

El análisis de esta investigación revela un avance en constante transformación, comenzando con el estudio de las sociedades antiguas que ya mostraban un interés por la protección de la maternidad, como lo demuestran las primeras intervenciones estatales en

la Hispania romana con la “*Lex Iulia de maritandis ordinibus*” y el programa “*Alimenta publica*”, que ofrecieron subsidios económicos a las familias numerosas. En contraste, durante la Edad Media no se estableció ninguna forma de protección estatal hacia la maternidad, ni tampoco, hubo desarrollo legislativo al respecto, al menos tal y como en la actualidad se presenta.

El siguiente hito legislativo relevante, lo encontramos en 1512, con la aprobación de las Leyes de Burgos, que reconocieron el derecho al descanso para la mujer trabajadora embarazada, aunque, sin remuneración, lo que limitaba su impacto real.

A continuación, la Revolución Industrial marcó un punto de inflexión, pues se pusieron de manifiesto las duras condiciones de trabajo de las mujeres, y las graves consecuencias para la maternidad. Lo que impulsó la aprobación de leyes que protegieran la salud de la mujer y de sus hijos. Y así, tras varios intentos anteriores que no llegaron a buen término, se aprobó la Ley de 13 de marzo de 1900, que introdujo la regulación de los primeros permisos de descanso de maternidad y por lactancia, además de incluir la protección en el empleo, asegurando la reserva del puesto de trabajo durante el descanso de maternidad.

Esta y las siguientes normativas, fueron ampliando el tiempo del permiso de maternidad, pero seguían siendo permisos sin remuneración. Hecho que cambió con la instauración del Seguro Obligatorio de Maternidad en 1929.

La configuración actual de la protección de la maternidad en España se consolidó con el inicio del sistema unificado de la Seguridad Social durante el franquismo, que incluyó la maternidad entre las situaciones comunes de incapacidad laboral transitoria, con una prestación económica del 75% de la base de cotización. Y especialmente se vio reforzada con la promulgación de la Constitución Española de 1978, que sentó las bases para el desarrollo de una futura legislación protectora más amplia.

El desarrollo posterior ha estado caracterizado por una ampliación progresiva tanto de la duración de los permisos, como del nivel de remuneración, acompañada de un cambio de paradigma orientado hacia la corresponsabilidad. Y así, sucesivamente, marcando hitos, se publicó el Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de junio, por el que se aprobaba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en el que se establecía que la maternidad pasaba de ser una ILT a regularse como una Incapacidad Temporal con una prestación económica del 100% de la base reguladora. Seguidamente, la aprobación de la Ley de Igualdad 3/2007, y de manera más significativa, el Real Decreto-Ley 6/2019, que equiparaba progresivamente el permiso de paternidad al de

maternidad bajo la denominación común para ambos permisos de “permiso por nacimiento y cuidado del menor”, reflejan esta tendencia, buscando evitar la discriminación laboral vinculada a la maternidad, y fomentar la participación equitativa de ambos progenitores.

A pesar de los avances, persisten desafíos, como la necesidad de una regulación expresa para las familias monoparentales. Si bien la jurisprudencia, y especialmente desde la sentencia del Tribunal Constitucional 140/2024 de 6 de noviembre, se viene reconociendo el derecho del único progenitor a la acumulación de diez semanas al permiso ya legislado, llegando así, a un total de 26 semanas de permiso para estas familias monoparentales, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y el superior cuidado del menor.

Asimismo, en cumplimiento de la Directiva (UE) 2019/1158, que obliga a los Estados miembros a establecer un permiso parental de al menos cuatro meses a cada progenitor, con un mínimo de dos meses retribuidos e intransferibles, se ha incorporado al marco normativo español el permiso parental de ocho semanas para el cuidado de hijos menores de ocho años. Este permiso, regulado en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, a fecha de hoy, aún no está retribuido y su desarrollo reglamentario sigue pendiente, siendo necesario conocer los aspectos clave como las condiciones de disfrute, los requisitos específicos y la determinación de si la prestación económica corresponderá al empleador o a la Seguridad Social.

Del análisis de las políticas de la Unión Europea se desprende una clara orientación hacia modelos más igualitarios en materia de permisos parentales. Sin embargo, existen disparidades notables entre los Estados miembros. Siendo los países nórdicos y bálticos los que encabezan la lista, ofreciendo permisos parentales de larga duración, acompañados de subsidios generosos. Les siguen algunos países de Europa del Este, como Bulgaria y Rumanía que también ofrecen permisos extensos, aunque con subsidios más modestos. En contraste, la mayoría de los países se sitúan en un punto intermedio, con permisos que rondan las veintidós semanas de duración del permiso por nacimiento (la suma de los permisos de maternidad y paternidad).

La conclusión sobre la protección de la maternidad en España, a pesar de la asignatura pendiente de la regulación completa del permiso parental, es que nuestro país se sitúa entre los que ofrecen una mayor cobertura en el ámbito europeo. El sistema español garantiza un total de treinta y dos semanas de permiso por nacimiento y cuidado del menor, (16 semanas para cada progenitor), con una prestación económica equivalente

al 100% de la base reguladora. A este permiso se suma el derecho al permiso por lactancia, que puede acumularse en jornadas completas y que equivale aproximadamente a cuatro semanas adicionales por progenitor, también retribuidas al 100%, (a cargo del empleador). Y así, en conjunto, supone un total de cuarenta semanas de permiso remunerado para el cuidado de hijos recién nacidos, lo que posiciona a España por encima de la media europea.

Además, esta protección se enmarca en una evolución normativa orientada hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y hacia la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos. Hecho que se evidencia con los últimos datos estadísticos ofrecidos por la Seguridad Social, correspondientes a los meses de enero a marzo de 2025, en los que se confirma que 53.685 madres y 59.906 padres disfrutaron de la prestación por nacimiento y cuidado de menor.

Este estudio concluye que, la protección de la maternidad ha transitado desde un enfoque inicial centrado en la salud y supervivencia de la madre y del hijo, hacia un modelo que busca la equiparación de derechos entre progenitores y la promoción de la corresponsabilidad. Y para consolidar estos avances, es fundamental cumplir tres condiciones: que los permisos sean intransferibles, bien remunerados, y de una duración suficiente para la recuperación de la salud de la madre, el adecuado y necesario cuidado de los hijos, así como, para facilitar la reincorporación a la vida profesional.

Asimismo, es fundamental que las políticas públicas promuevan el cuidado de los hijos, estableciendo medidas que ayuden a los progenitores a conciliar ambos mundos, familia y trabajo. Medidas tales como, la provisión de escuelas infantiles, comedores, transportes, viviendas de protección oficial y un largo etcétera, que, unido a los permisos aquí estudiados, fomenten la natalidad, y garanticen el bienestar familiar.

Para finalizar, cabe señalar una posible línea de investigación futura derivada de este trabajo, centrada en la evaluación de la oferta de servicios de apoyo a la conciliación en España (guarderías, etc.). Esta investigación podría abordar, en primer lugar, el análisis de la suficiencia y calidad de dichos servicios, así como la identificación de posibles desigualdades geográficas o socioeconómicas en el acceso a los mismos. Finalmente, sería relevante examinar si la combinación de los permisos y los servicios de apoyo disponibles, son suficientes, y tienen un efecto positivo tanto en las tasas de natalidad, como en el bienestar general de las familias.

BIBLIOGRAFÍA

- Ortín García, C. (2021). Edad, matrimonio y «*Lex Iulia et Papia Poppaea*». (Huelva, 2003). Fundamentos romances del derecho contemporáneo, 897-908.
- Marta Álvaro Bernal (2023). Niñas como benefactoras de los programas alimentarios en Roma. Dialnet. Revista de Humanidades, 48 (2023). pp. 87-110. ISSN 1130-5029
- Vidal-Castro F. (2015). El tratamiento de la infancia y los derechos del niño en el sistema legal de al-Andalus y el derecho *mālikí*. Anaquel de Estudios Árabes, 27, 201-238.
- Sánchez Domingo, Rafael (2012). Las leyes de Burgos de 1512 y la doctrina jurídica de la Conquista. Número normalizado: ISSN 2254-3805
- Picón, L. N. (2013). La mujer y el trabajo. Un largo sendero hacia la equidad. Relaciones Laborales y Derecho del Empleo.
- Chamocho Cantudo, Miguel Ángel, Ramos Vázquez, Isabel (2013). Introducción jurídica a la historia de las relaciones de trabajo. Las relaciones de trabajo en la España moderna. Páginas: 63-79
- Vidal Galuche, Florentina (1987). El impacto de la Ley General de Beneficencia de 1822 en Madrid. Revista de la Facultad de Geografía e Historia, núm. 1 (1987), págs.. 41-56.
- Espuny Tomás, María Jesús (2007). La protección a la maternidad: cien años de la Ley de 8 de enero de 1907. Historia del Derecho y de las Instituciones. Universidad Autónoma de Barcelona. IUS Labor 2/2007.
- Núñez-Cortés Contreras, P. (2002). Orígenes de la protección por maternidad. Fomento Social, 225(57), 25-43.
- Tomás, M. J. E., & García, G. (2010). ¿PROTECCIÓN O DISCRIMINACIÓN? A PROPÓSITO DE LA LEY DE LA SI LLA.
- Espuny Tomás, María Jesús. “Aproximación histórica al principio de igualdad de sexos (IV): De la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 a las últimas disposiciones franquistas”. IUSLABOR, no. 1,
- Escarpenster Suárez, Beatriz. Estudio del permiso de maternidad en la historia. Revista Crítica de la Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social. Dialnet. ISS-e 2173-0822, ISSN 2386-6039, N° 15, 2023, págs.. 40-69.
- Lousada Arochena, José Fernando (2019). Maternidad y conciliación en el trabajo por cuenta ajena tras el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo: una primera

aproximación.

Roldán, A. C. (2023). La protección social de las familias monoparentales en España. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*.

Pueyo, M. J. M. (2015). Maternidad subrogada y prestación de maternidad. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, España, (116), 21-56.*

Martín Palacios, J. (2021). La maternidad subrogada.

Uguina, J. R. M. (2017). La creación por el Tribunal Supremo de la prestación por maternidad subrogada: a propósito de las SSTs de 25 de octubre de 2016 y de 16 de noviembre de 2016. *Cuadernos de derecho transnacional, 454-467.*

Hierro Hierro, F. J. (2017). Prestaciones de Seguridad Social y nuevas formas de familia: la jurisprudencia comunitaria sobre la maternidad subrogada.

Gonzalo Villaescusa, M. (2025). La maternidad subrogada en España. Reconocimiento e inscripción en el Registro Civil.

WEBGRAFÍA

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. (2011). *Arqueología y género*. Ministerio de Igualdad, Gobierno de España. Recuperado el 10 de febrero de 2025

<https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2011/docs/arqueologiayGenero.pdf>

Truth Seeker. (s.f.). *La importancia de la madre en el Islam*. Recuperado el 19 de febrero de 2025 de

<https://es.truth-seeker.info/la-importancia-de-la-madre-en-el-islam/>

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. (2015). *Liber Iudiciorum*. Colección de Leyes Históricas de España. Recuperado el 20 de febrero de 2025 de

https://www.boe.es/biblioteca_juridica/publicacion.php?id=PUB-LH-2015-2

España. Instituto de Reformas Sociales. (1907). *Ley de 13 de marzo de 1900 fijando las condiciones del trabajo de las mujeres y los niños, Reglamento de 13 de noviembre de 1900 para la aplicación de la Ley de 13 de marzo de 1900 acerca del trabajo de mujeres y de niños*. Instituto de Reformas Sociales. Recuperado el 20 de febrero de 2025 de

<https://repositoriodocumental.mites.gob.es/jspui/handle/123456789/431>

España. Instituto de Reformas Sociales. (1908). *Ley de 3 de marzo de 1904 relativa al descanso dominical, Reglamento de 19 de abril de 1905 para la aplicación de la Ley de 3 de marzo sobre el descanso en domingo*. Instituto de Reformas Sociales. Recuperado el 20 de febrero de 2025 de

<https://repositoriodocumental.mites.gob.es/jspui/handle/123456789/312>

España. Ministerio de la Gobernación & Instituto de Reformas Sociales. (1908). *Real Decreto de 25 de enero de 1908 clasificando las industrias y trabajos que se prohíben total o parcialmente a los niños menores de diez y seis años y a las mujeres menores de edad*. Instituto de Reformas Sociales.

<https://repositoriodocumental.mites.gob.es/jspui/handle/123456789/501>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1999). *Informe V(1): Revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) y de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 (núm. 95)*. 87.ª Conferencia Internacional del Trabajo. Recuperado el 27 de febrero de 2025 de

<https://webapps.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-v-1.htm>

Universitat de Barcelona. (s.f.). *Ley de 8 de enero de 1907: Reforma del artículo 9 de la Ley de 13 de marzo de 1900 sobre el trabajo de las mujeres y los niños*. Proyecto Ciudadanía y Derechos. Recuperado el 12 de marzo de 2025 de

<https://www.ub.edu/ciudadania/hipertexto/evolucion/textos/trabajo/1907.htm#:~:text=Las%20mujeres%20que%20tengan%20hijos,en%20el%20de%20la%20tarde.>

Universitat de Barcelona. (s.f.). *Trabajo y ciudadanía: evolución histórica*. Proyecto Ciudadanía y Derechos. Recuperado 14 de marzo de 2025 de

<https://www.ub.edu/ciudadania/hipertexto/evolucion/introduccion/trabajo/trabf2.htm>

Universitat de Barcelona. (1912). *Ley de 27 de febrero de 1912: Obligación de tener dispuesto un asiento para las mujeres empleadas*. Recuperado el 14 de marzo de 2025 de

<https://www.ub.edu/ciudadania/hipertexto/evolucion/textos/trabajo/1912.htm>

Romero Martín, E. (2015). *La protección de la maternidad y las políticas de igualdad*. Noticias Jurídicas. Recuperado el 24 de marzo de 2025 de

<https://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/10491-la-proteccion-de-la-maternidad-y-las-politicas-de-igualdad/>

Seguridad Social. (s.f.). *Situaciones protegidas: Prestación por nacimiento y cuidado de menor*. Gobierno de España. Recuperado el 27 de marzo de 2025 de

<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajador/6b96a085-4dc0-47af-b2cb-97e00716791e/situaciones+protegidas19-c021>

Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). (s.f.). *Estoy en situación de maternidad / paternidad*. Gobierno de España. Recuperado el 29 de abril de 2025 de

<https://www.sepe.es/HomeSepe/es/prestaciones-desempleo/cobrando-prestacion-subsidio-desempleo/estoy-en-situacion-de-maternidad-paternidad.html>

Tribunal Constitucional. (2008, 21 de julio). Sentencia 92/2008, Recurso de amparo 6595/2006. Iberley. Recuperado el 29 de abril de 2025 de

<https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-constitucional-n-92-2008-tc-rec-6595-2006-21-07-2008-12021661>

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2025). Población por provincias y sexo.

INEbase: Demografía y población - Padrón continuo. Recuperado el 29 de abril de 2025 de

<https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t20/p274/serie/prov/p01/10/&file=01017.px>

García Romero, B. (2022). *Permisos por nacimiento y cuidado de menor y su discutida acumulación por el progenitor único en caso de familia monoparental para preservar el interés del menor*. Revista de Jurisprudencia Laboral, (6). Recuperado el 29 de abril de 2025 de

https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2022-00000001928

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2000). *Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)*. Recuperado el 1 de mayo de 2025 de

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312248

Tribunal Europeo de Derechos Humanos. (2022). *Gestación subrogada y el Convenio Europeo de Derechos Humanos [Ficha temática]*. Consejo de Europa. Recuperado de 12/05/2025 de

chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/FS_Surrogacy_SPA

Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). (s.f.). *Reducciones y bonificaciones a la Seguridad Social*. Gobierno de España. Recuperado el 13/05/2025 de

<https://www.sepe.es/HomeSepe/es/autonomos/incentivos-ayudas-emprendedores-autonomos/reducciones-bonificaciones-seguridad-social.html>

Comisión Europea. (s.f.). *Permisos y trabajo flexible en la UE*. Your Europe – Unión Europea. Recuperado el 13/5/2025 de

https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/general-employment-terms-conditions/leave-flexible-working/index_es.htm

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (s.f.). *Prestaciones por maternidad (Mutterschaftsgeld)*. Gobierno de España. Recuperado el 13 de mayo de 2025 de

[https://www.mites.gob.es/mundo/consejerias/alemania/es/seguridad-social/ayudas-familiares/prestaciones-maternidad/index.html#:~:text=Beneficiarias%20y%20cuant%C3%ADa&text=Perceben%20el%20salario%20neto%20medio,salario%20diario%20neto%20\(Arbeitgeberzuschuss\)](https://www.mites.gob.es/mundo/consejerias/alemania/es/seguridad-social/ayudas-familiares/prestaciones-maternidad/index.html#:~:text=Beneficiarias%20y%20cuant%C3%ADa&text=Perceben%20el%20salario%20neto%20medio,salario%20diario%20neto%20(Arbeitgeberzuschuss))

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (s.f.). *Permiso parental (Elternzeit)*. Gobierno de España. Recuperado el 13 de mayo de 2025 de

<https://www.mites.gob.es/mundo/consejerias/alemania/es/seguridad-social/ayudas-familiares/permiso-prestacion/permiso-parental/index.html>

Comisión Europea. (s.f.). *Germany – Your rights country by country: EU social security coordination*. Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. Recuperado el 13 de mayo de 2025 de

https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/moving-working-europe/eu-social-security-coordination/your-rights-country-country/germany_en

Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI). (s. f.). *Repos de maternité pour les salariées ou les chômeuse*. Recuperado el 14 de mayo de 2025 de

<https://www.inami.fgov.be/fr/themes/grossesse-et-naissance/maternite/repos-de-maternite-pour-les-salariees-ou-les-chomeuses#avezvous-droit-aux-indemnite-de-maternite>

Office national de l'emploi (ONEM). (2024, 12 décembre). *Congé parental*. Recuperado el 14 de mayo de 2025 de

<https://www.onem.be/citoyens/interruption-de-carriere-credit-temps-et-conges-thematiques/conges-thematiques-tous-secteurs/conge-parental>

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH). (2024). *Campagne : Parents en congé – Congé parental*. Recuperado el 14 de mayo de 2025 de

<https://igvm-iefh.belgium.be/fr/themes/travail/campagne-parents-en-conge/conge-parental>

Office national de l'emploi (ONEM). (2025, 1 février). *Secteur privé crédit-temps*. Recuperado el 14 de mayo de 2025 de

<https://www.onem.be/documentation/montants/interruption-de-carriere---credit-temps/secteur-prive-credit-temps>

European Commission. (2024, 18 décembre). *Your social security rights in Croatia*. Recuperado el 14 de mayo de 2025 de

https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/moving-working-europe/eu-social-security-coordination/your-rights-country-country/croatia_en

Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje (HZZO). (2025). *Rodiljne i roditeljske potpore*. Recuperado el 14 de mayo de 2025 de

<https://hzzo.hr/rodiljne-i-roditeljske-potpore>

European Union. (s. f.). *Prestaciones familiares*. Your Europe. Recuperado el 14 de mayo de 2025 de

https://europa.eu/youreurope/citizens/work/social-security-and-benefits/family-benefits/index_es.htm

European Commission. (2024, 18 diciembre). *Your social security rights in Denmark*. Recuperado el 16 de mayo de 2025 de

https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/moving-working-europe/eu-social-security-coordination/your-rights-country-country/denmark_en

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR). (s. f.). *Barselsdagpenge*. Recuperado el 16 de mayo de 2025 de

<https://star.dk/ydelser/sygdom-og-barsel/barselsdagpenge/>

European Commission. (2024, 18 diciembre). *Your social security rights in France*. Recuperado el 16 de mayo de 2025 de

https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/moving-working-europe/eu-social-security-coordination/your-rights-country-country/france_en

Service-Public.fr. (2025, 1 enero). *Congé de paternité et d'accueil de l'enfant d'un salarié du secteur privé*. Recuperado el 16 de mayo de 2025 de

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3156>

Caisse d'Allocations Familiales (CAF). (s. f.). *Droits et prestations*. Recuperado el 16 de mayo de 2025 de

<https://www.caf.fr/allocataires/aides-et-demarches/droits-et-prestations>

European Commission. (2024). *Your social security rights in Ireland*. Recuperado el 16 de mayo de 2025 de

https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/moving-working-europe/eu-social-security-coordination/your-rights-country-country/ireland_en

Citizens Information. (2024, agosto). *Parent's leave*. Recuperado el 16 de mayo de 2025 de

<https://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment-rights-and-conditions/leave-and-holidays/parents-leave/>

European Commission. (2024). *Your social security rights in Latvia*. Recuperado el 16 de mayo de 2025 de

https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/moving-working-europe/eu-social-security-coordination/your-rights-country-country/latvia_en

Remofirst. (2024, noviembre 21). *Permiso parental en Letonia*. Recuperado el 16 de mayo de 2025 de

<https://es.remofirst.com/country-guide/latvia#:~:text=Tipos%20de%20vacaciones,.Permiso%20parental,salario%20medio%20de%201a%20trabajadora.>

Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra (VSAA). (2020, 29 octubre). *Vecāku pabalsta piešķiršana un izmaksāšana*. Recuperado el 16 de mayo de 2025 de

https://www.vsa.gov.lv/lv/pakalpojumi/vecaku-pabalsta-pieskirsana-un-izmaksasana?utm_source=https%3A%2F%2Fwww.lm.gov.lv%2F

Labklājības ministrija. (2020, 2 julio). *Vecāku pabalsts*. Recuperado el 16 de mayo de 2025 de

<https://www.lm.gov.lv/lv/vecaku-pabalsts>

Labklājības ministrija. (2020, 2 julio). *Vecāku pabalsts*. Recuperado el 16 de mayo de 2025 de

<https://www.vsa.gov.lv/lv/pakalpojumi/vecaku-pabalsta-pieskirsana-un-izmaksasana>

European Commission. (2024). *Your social security rights in Luxembourg*. Recuperado el 18 de mayo de 2025 de

https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/moving-working-europe/eu-social-security-coordination/your-rights-country-country/luxembourg_en

Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg. (s. f.). *Congés pour parents*. Recuperado el 18 de mayo de 2025 de

<https://luxembourg.public.lu/en/living/family/conges-parents.html>

Caisse pour l'avenir des enfants (CAE). (s. f.). Montants du congé parental. Recuperado el 18 de mayo de 2025 de

<https://cae.public.lu/fr/conge-parental/informations-generales/montants.html>

European Commission. (2024). *Your social security rights in the Netherlands*. Recuperado el 18 de mayo de 2025 de

https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/moving-working-europe/eu-social-security-coordination/your-rights-country-country/netherlands_en

European Commission. (2024). *Your social security rights in Sweden*. Recuperado el 18 de mayo de 2025 de

https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/moving-working-europe/eu-social-security-coordination/your-rights-country-country/sweden_en

Национален осигурителен институт (НОИ). (s. f.). *Бременност и раждане* [Embarazo y nacimiento]. Recuperado el 18 de mayo de 2025 de

<https://nssi.bg/fizicheski-lica/po-bg-zakonodatelstvo/bremennost-i-rajdane/>

Aidos. (2025, 4 marzo). *Maternity leave in Bulgaria: A complete guide for employees and employers*. Recuperado el 18 de mayo de 2025 de

<https://aidosbg.com/maternity-leave-in-bulgaria/>

European Commission. (2024). *Your social security rights in Slovakia*. Recuperado el 18 de mayo de 2025 de

https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/moving-working-europe/eu-social-security-coordination/your-rights-country-country/slovakia_en

Sociálna poisťovňa. (s. f.). *How do I apply for paternity benefit?* Recuperado el 18 de mayo de 2025 de

<https://www.socpoist.sk/en/life-situations/pregnancy-maternity/how-do-i-apply-paternity-benefit>

Rivermate. (2025, 27 abril). *Derechos de los empleados a permisos en Eslovaquia*. Recuperado el 18 de mayo de 2025 de

<https://www.rivermate.com/es/guias/eslovaquia/vacaciones>

European Commission. (2024). *Your social security rights in Estonia*. Recuperado el 18 de mayo de 2025 de

https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/moving-working-europe/eu-social-security-coordination/your-rights-country-country/estonia_en

Sotsiaalkindlustusamet (Oficina de Seguridad Social de Estonia). (s. f.). *Jagatav vanemahüvitis ja vanemapuhkus* [Prestación parental compartida y permiso parental]. Recuperado el 18 de mayo de 2025 de

<https://sotsiaalkindlustusamet.ee/perehuvitised-ja-muud-toetused/perehuvitiste-ulevaade/jagatav-vanemahuvitis-ja-vanemapuhkus>

European Commission. (2024). *Your social security rights in Greece*. Recuperado el 18 de mayo de 2025

https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/moving-working-europe/eu-social-security-coordination/your-rights-country-country/greece_en

Gov.gr. (s. f.). *Επίδομα γονικής άδειας* [Subsidio por permiso parental]. Recuperado el 18 de mayo de 2025 de

<https://www.gov.gr/en/ipiresies/ergasia-kai-asphalise/apozemioseis-kai-parokhes/epidoma-gonikes-adeias>

Rivermate. (2025, 27 abril). *Derechos de los empleados a permisos en Grecia*. Recuperado el 18 de mayo de 2025 de

<https://www.rivermate.com/es/guias/grecia/vacaciones>

European Commission. (2024). *Your social security rights in Malta*. Recuperado el 18 de mayo de 2025 de

https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/moving-working-europe/eu-social-security-coordination/your-rights-country-country/malta_en

European Commission. (2024). *Your social security rights in Czech Republic*. Recuperado el 19 de mayo de 2025 de

https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/moving-working-europe/eu-social-security-coordination/your-rights-country-country/czech-republic_en

European Commission. (2024). *Your social security rights in Austria* Recuperado el 19 de mayo de 2025 de

https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/moving-working-europe/eu-social-security-coordination/your-rights-country-country/austria_en

Federal Government of Austria. (s. f.). *Leave (annual leave, parental leave etc.)*. Recuperado el 19 de mayo de 2025 de

<https://www.migration.gv.at/en/living-and-working-in-austria/working/leave-annual-leave-parental-leave-etc/>

Remofirst. (2025). *Guía de país: Malta*. Recuperado el 21 de mayo de 2025 de

<https://es.remofirst.com/country-guide/malta>

European Commission. (2024). *Your social security rights in Poland*. Recuperado el 21 de mayo de 2025 de

http://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/moving-working-europe/eu-social-security-coordination/your-rights-country-country/poland_en

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV). (s. f.). *Volba výše rodičovského příspěvku* [Elección del monto del subsidio parental]. Recuperado el 21 de mayo de 2025 de

<https://www.mpsv.cz/volba-vyse-rodicovskeho-prispevku>

European Commission. (2024). *Your social security rights in Cyprus*. Recuperado el 21 de mayo de 2025 de

https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/moving-working-europe/eu-social-security-coordination/your-rights-country-country/cyprus_en

European Commission. (2024). *Your social security rights in Slovenia*. Recuperado el 21 de mayo de 2025 de

https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/moving-working-europe/eu-social-security-coordination/your-rights-country-country/slovenia_en

Nordic Council of Ministers. (2024). *Parental benefits in Finland*. Recuperado el 21 de mayo de 2025 de

<https://www.norden.org/en/info-norden/parental-benefits-finland#:~:text=You%20can%20choose%20yourself%20when,birth%20for%2040%20working%20days.>

European Commission. (2024). *Your social security rights in Finland*. Recuperado el 21 de mayo de 2025 de

https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/moving-working-europe/eu-social-security-coordination/your-rights-country-country/finland_en

European Commission. (2024). *Your social security rights in Hungary*. Recuperado el 21 de mayo de 2025 de

https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/moving-working-europe/eu-social-security-coordination/your-rights-country-country/hungary_en

Magyar Államkincstár. (2023, 6 febrero). *A gyermek születése esetén az apát megillető pótszabadság* [Permiso adicional para el padre en caso de nacimiento del hijo]. Recuperado el 21 de mayo de 2025 de

<https://www.allamkincstar.gov.hu/csaladok-tamogatasa/gyermekvallalas-tamogatasa/a-gyermek-szuletese-eseten-az-apat-megilleto-potszabadsag>

Lockton Global Benefits. (2023, 21 febrero). *Hungary expands family leave entitlements*. Recuperado el 21 de mayo de 2025 de

<https://globalnews.lockton.com/hungary-expands-family-leave-entitlements/>

European Commission. (2024). *Your social security rights in Italy*. Recuperado el 21 de mayo de 2025 de

https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/moving-working-europe/eu-social-security-coordination/your-rights-country-country/italy_en

European Commission. (2024). *Your social security rights in Lithuania*. Recuperado el 21 de mayo de 2025 de

https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/moving-working-europe/eu-social-security-coordination/your-rights-country-country/lithuania_en

Sodra. (2025, marzo 28). *Vaiko priežiūros išmoka už vaiką gimusį nuo 2023-01-01* [Prestación por cuidado infantil para niños nacidos a partir del 01-01-2023] Recuperado el 21 de mayo de 2025 de

<https://www.sodra.lt/situacijos/vaiko-prieziuros-ismoka-uz-vaika-gimusi-nuo-2023-01-01>

Segurança Social. (s. f.). *Maternidade e paternidade*. Recuperado el 21 de mayo de 2025 de

<https://www.seg-social.pt/pt/maternidade-e-paternidade>

European Commission. (2024). *Your social security rights in Portugal*. Recuperado el 21 de mayo de 2025 de

https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/moving-working-europe/eu-social-security-coordination/your-rights-country-country/portugal_en

European Commission. (2024). *Your social security rights in Romania*. Recuperado el 21 de mayo de 2025 de

https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/moving-working-europe/eu-social-security-coordination/your-rights-country-country/romania_en

Guvernul României. (2023, 15 martie). *Notă de fundamentare la Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 10/2023 pentru modificarea și completarea OUG nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate*. Recuperado el 21 de mayo de 2025 de

chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://gov.ro/fisiere/subpagini_fisiere/NF_OUG_10-2023.pdf

Guvernul României. (2022, 28 decembrie). *Hotărârea Guvernului nr. 88/2022 pentru modificarea Normelor Metodologice de aplicare a Legii concediului paternal nr. 210/1999*. Recuperado el 21 de mayo de 2025 de

<chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://sgg.gov.ro/1/wp-content/uploads/2022/12/HG-88.pdf>

Remofirst. (2025). *Guía de país: Rumanía – Permiso de paternidad*. Recuperado el 21 de mayo de 2025 de

<https://es.remofirst.com/country-guide/romania#:~:text=%C3%BAltimos%20seis%20meses.-,Permiso%20de%20paternidad,de%20%C3%A9l%20o%20sea%20adoptado.>

Blaj Law. (2024). *Concediu creștere copil – Ce înseamnă și cum se calculează?* Recuperado el 21 de mayo de 2025 de

<https://blaj-law.ro/blog/concediu-crestere-copil/>

Datosmacro.com. (2025). *SMI de Eslovaquia 2025*. Recuperado el 26 de mayo de 2025 de

<https://datosmacro.expansion.com/smi/eslovaquia#:~:text=Aumenta%20el%20salario%20m%C3%ADnimo%20en,mayor%20parte%20de%20los%20pa%C3%ADses.>

Seguridad Social. (s. f.). *Información útil sobre la prestación por nacimiento y cuidado de menor*. Recuperado el 26 de mayo de 2025 de

<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/44539/44765>

Seguridad Social. (s. f.). *Prestación por riesgo durante el embarazo*. Recuperado el 26 de mayo de 2025 de

<https://prestaciones.seg-social.es/servicio/prestacion-riesgos-embarazo.html>

Seguridad Social. (s. f.). *Prestación por riesgo durante la lactancia*. Recuperado el 27 de mayo de 2025 de

<https://prestaciones.seg-social.es/servicio/prestacion-riesgo-lactancia.html>

SEPE. (s. f.). *Tengo jornada reducida por guarda legal. ¿Puede mi empresa incluirme en un despido colectivo (ERE) o en medidas temporales (ERTE)?* Recuperado el 27 de mayo de 2025 de

<https://www.sepe.es/HomeSepe/preguntas-frecuentes/detalle-pregunta?detail=/preguntas/prestaciones-por-desempleo/expedientes-de-regulaci-n-de-Empleo/tengo-jornada-reducida-por-guarda-legal-puede-mi-empresa-incluirme-en-un-despido-colectivo-ere-o-en-medidas-temporales-erte>

Iberley. (2024, 26 noviembre). *Reducción de jornada por guarda legal*. Recuperado el 27 de mayo de 2025 de

<https://www.iberley.es/temas/reduccion-jornada-guarda-legal-11461>

Iberley. (2024, 15 julio). *Excedencia voluntaria por cuidado de hijo*. Recuperado el 27 de mayo de 2025 de

<https://www.iberley.es/temas/excedencia-voluntaria-cuidado-hijo-9031>

Iberley. (2024, 23 enero). *Permiso parental no retribuido de 8 semanas: ¿cómo se tramita por la empresa?* Recuperado el 27 de mayo de 2025 de

<https://www.iberley.es/revista/permiso-parental-no-retribuido-8-semanas-como-se-tramita-empresa-873>

Seguridad Social. (2020, 23 de diciembre). *El permiso por nacimiento y cuidado de menor será de 16 semanas para ambos progenitores a partir de enero*. Revista Seguridad Social. Recuperado el 28 mayo de 2025 de

<https://revista.seg-social.es/-/el-permiso-por-nacimiento-y-cuidado-de-menor-ser%C3%A1-de-16-semanas-para-ambos-progenitores-a-partir-de-enero>

Seguridad Social. (2025, 30 de abril). *La Seguridad Social protegió a 53.700 madres y a 59.900 padres con la prestación por nacimiento y cuidado de menor durante el primer trimestre*. Revista Seguridad Social. Recuperado el 28 de mayo de 2025 de

<https://revista.seg-social.es/-/seguridad-social-nacimiento-y-cuidado-menor-primer-trimestre-2025-protege-53.700-madres-59.900-padres>

LEGISLACIÓN

Real Orden de 28 de junio de 1913. *Gaceta de Madrid*, núm. 183.

<https://www.boe.es/gazeta/dias/1913/07/02/pdfs/GMD-1913-183.pdf>

Ley de 13 de julio de 1922 autorizando al Gobierno para proceder a la ratificación del proyecto de Convenio concerniente al empleo de las mujeres antes y después del parto, y creación por el Gobierno de una Caja de Seguro Obligatorio de Maternidad. *Gaceta de Madrid*, núm. 196, de 15 de julio de 1922, p. 178.

<https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE//1922/196/A00178-00178.pdf>

Real Decreto de 21 de agosto de 1923. Reforma del artículo 9 de la ley de 13 de marzo de 1900 sobre el trabajo de las mujeres y los niños. *Gaceta de Madrid*, núm. 235, de 23 de agosto de 1923.

<https://www.boe.es/gazeta/dias/1923/08/23/pdfs/GMD-1923-235.pdf>

Real Decreto-Ley 938 de 22 de marzo de 1929. *Gaceta de Madrid*, núm. 83.

<https://www.boe.es/gazeta/dias/1929/03/24/pdfs/GMD-1929-83.pdf>

Real Decreto número 300 de 29 de enero de 1930. *Gaceta de Madrid*, núm. 32.

<https://www.boe.es/gazeta/dias/1930/02/01/pdfs/GMD-1930-32.pdf>

Fuero del Trabajo. *Gaceta de Madrid*, núm. 505.

<https://www.boe.es/gazeta/dias/1938/03/10/pdfs/BOE-1938-505.pdf>

Ley de Bases creando el Régimen Obligatorio de Subsidios Familiares. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 19, pp. 272–275.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1938-8202>

Ley por la que se crea el seguro obligatorio de enfermedad. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 361, pp. 10592–10597.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1942-11840>

Ley de 13 de diciembre de 1943 sobre Protección a las familias numerosas. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 350, pp. 11972–11975.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1943-11763>

Decreto por el que se aprueban los textos refundidos de las leyes de contrato de embarque, aprendizaje y trabajo de mujeres y niños y trabajo a domicilio. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 102, pp. 2877–2886.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1944-3659>

Decreto 907/1966, de 21 de abril, aprobando el texto articulado primero de la Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 96, pp. 4778–4807

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1966-6647>

Decreto 907/1966, de 21 de abril, aprobando el texto articulado primero de la Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 96, pp. 4778–4807.

[https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1966-6647\[1](https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1966-6647[1)

Decreto 3158/1966, de 23 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General que determina la cuantía de las prestaciones económicas del Régimen General de la Seguridad Social y condiciones para el derecho a las mismas. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 312, pp. 16473–16500.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1966-21116>

Orden de 13 de octubre de 1967 por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo de la prestación por incapacidad laboral transitoria en el Régimen general de la Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 264, pp. 15166–15170.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1967-19566>

Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 173, pp. 14500–14655

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1974-1165>

Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 311, BOE-A-1978-31229

[https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con)

Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 64, pp. 5799–5815.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1980-5683>

Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 57, pp. 7096–7098.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1989-5272>

Ley 8/1992, de 30 de abril, de modificación del régimen de permisos concedidos por las Leyes 8/1980 y 30/1984, a los adoptantes de un menor de cinco años. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 105, p. 14867.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1992-9361>

Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE). *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, L 348, 1–8.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1992-81903>

Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 154, pp. 20658–20807.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1994-14960>

Ley 4/1995, de 23 de marzo, de regulación del permiso parental y por maternidad. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 71, pp. 9211–9213.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1995-7242>

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 75, pp. 9654–9754.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-7730>

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 269, pp. 32590–32611.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 266, pp. 38934–38938

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-21568>

Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 126, pp. 19947–19956.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-9292>

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 71, pp. 12611–12645.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 166, pp. 29964–29985.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409>

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. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 69, pp. 29144–29170.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2009-4724>

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. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 57, pp. 24286–24311.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3244>

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 261, pp. 103105–103280.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 261, pp. 103291–103458.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-11724>

Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. Diario Oficial de la Unión Europea, L 188, 79–93.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1158>

Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea. *Boletín Oficial del Estado*, 154, 90565–90788.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-15135>

Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. *Boletín Oficial del Estado*, 124, 2024.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2024-10235>

Instrucción de 28 de abril de 2025, de la Dirección General de Seguridad Jurídica y Fe Pública, sobre actualización del régimen registral de la filiación de los nacimientos mediante gestación por sustitución. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 105, pp. [sin numeración específica].

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-8647