



Roj: **STSJ M 7911/2017 - ECLI: ES:TSJM:2017:7911**

Id Cendoj: **28079340012017100641**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **30/06/2017**

Nº de Recurso: **423/2017**

Nº de Resolución: **652/2017**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **JUAN MIGUEL TORRES ANDRES**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 01 de lo Social

Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27 , Planta Baja - 28010

Teléfono: 914931977

Fax: 914931956

34002650

NIG : 28.079.00.4-2016/0011171

Procedimiento Recurso de Suplicación 423/2017

ORIGEN: Juzgado de lo Social nº 30 de Madrid Seguridad social 278/2016

Materia : Maternidad

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID

SALA DE LO SOCIAL - SECCIÓN PRIMERA

Recurso número: 423/2017

Sentencia número: 652/2017

D

Ilmos/as. Sres/as.

D./Dña. JUAN MIGUEL TORRES ANDRES

D./Dña. JAVIER JOSE PARIS MARIN

D./Dña. IGNACIO MORENO GONZALEZ ALLER

En la Villa de Madrid, a 30 de Junio de 2017, habiendo visto en recurso de suplicación los presentes autos la Sección Primera de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, compuesta por los/as Ilmos/as. Sres/as citados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución española de 27 de diciembre de 1.978,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A



En el recurso de suplicación número 423/2017 formalizado por la Sra. Letrada Dña. ELENA RODILLA ALVAREZ en nombre y representación de D. Fabio y de la PLATAFORMA POR PERMISOS IGUALES E INTRANSFERIBLES DE NACIMIENTO Y ADOPCIÓN (PPiINA), contra la sentencia nº 434/2016 de fecha 22/12/2016, dictada por el Juzgado de lo Social número 30 de MADRID, en sus autos número 278/2016, seguidos a instancia de los recurrentes frente al INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, en reclamación sobre prestaciones de Seguridad Social en materia de **paternidad**, siendo Magistrado-Ponente el Ilmo. Sr. D. **JUAN MIGUEL TORRES ANDRES**, y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: Según consta en los autos, se presentó demanda por la citada parte actora contra la mencionada parte demandada, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, tras los pertinentes actos procesales de tramitación y previa celebración de los oportunos actos de juicio oral, en el que quedaron definitivamente configuradas las respectivas posiciones de las partes, dictó la sentencia referenciada anteriormente.

SEGUNDO: En dicha sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos en calidad de expresamente declarados probados:

PRIMERO.-El demandante, presento solicitud de prestación (subsidio contributivo) de **paternidad** tras el nacimiento de su hijo, Laureano, el NUM000 de 2015.

SEGUNDO.-En fecha 5 de octubre de 2015, se formulo solicitud, solicitando, su ampliación/equiparación con la prestación de maternidad, y al no contestarse, se formulo reclamación previa a la vía laboral el 14 diciembre de 2015.

TERCERO.-El demandante, presta servicios para la UAM, y disfruta de descanso de **paternidad** desde el NUM000 de 2015 al 4 de octubre de 2015, mas dos días adicionales a cargo del empresario, habiendo ya extinguido el subsidio que fue percibido.

CUARTO.-La Asociación "PLATAFORMA POR PERMISOS IGUALES E INTRANSFERIBLES DE NACIMIENTO Y ADOPCION-PPiINA", fue constituida en Madrid, el 16 de febrero de 2013, y figura inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones del Ministerio del Interior

QUINTO.-Por el Grupo Parlamentario Catalán, se presento una Proposición no de ley para la modernización del sistema de permisos por nacimiento y adopción y acogimiento en el Congreso de los Diputados, el 14 de septiembre de 2012, siendo aprobada por unanimidad.-

TERCERO: En dicha sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

*" Que desestimando la demanda sobre el reconocimiento de duración del permiso de **paternidad** planteada por D. Fabio y la Plataforma por los Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento o y Adopción frente al Instituto Nacional de la Seguridad Social, debo absolver y absuelvo a dicha entidad gestora demandada de las pretensiones frente a ella deducidas "*

CUARTO: Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por la parte DEMANDANTE, formalizándolo posteriormente; tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

QUINTO: Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social de Madrid, tuvieron los mismos entrada en esta Sección Primera en fecha 21/04/2017 dictándose la correspondiente y subsiguiente providencia para su tramitación forma.

SEXTO: Nombrado Magistrado-Ponente, se dispuso el pase de autos al mismo para su conocimiento y estudio en fecha 14/06/2017 señalándose el día 28/06/2017 para los actos de votación y fallo.

SEPTIMO: En la tramitación del presente recurso de suplicación no se ha producido ninguna incidencia.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO - La sentencia de instancia, dictada en la modalidad procesal de prestaciones de la Seguridad Social en materia de **paternidad**, rechazó la demanda que rige estas actuaciones, dirigida contra Instituto Nacional de la Seguridad Social, y en la que los actores, esto es, el propio beneficiario de la prestación debatida y la Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción (en adelante, PPiINA), postulan



que se declare "el reconocimiento de la prestación de **paternidad** en términos equiparables a la de maternidad" . En suma, lo reclamado es que el permiso de **paternidad** y la consiguiente prestación económica a cargo del Sistema de la Seguridad Social que se anuda a tal situación protegida se equiparen por completo en su duración a la de maternidad, que es de dieciséis semanas. Nótese que hasta el 31 de diciembre de 2.016 la duración de la prestación de **paternidad** fue con carácter general, esto es, salvo supuestos de ampliación por parto, adopción o acogimiento múltiples, de 13 días, que, si bien, finalmente, el 1 de enero de 2.017 pasó a ser de cuatro semanas merced a la reforma de la Disposición Final Segunda de la Ley 9/2.009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de **paternidad** en los casos de nacimiento, adopción o acogida, operada por Ley 48/2.015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2.016.

SEGUNDO.- Recurren en suplicación conjuntamente ambos demandantes instrumentando siete motivos, todos ellos con adecuado encaje procesal, de los que los dos primeros se ordenan a revisar la versión judicial de los hechos, mientras que los demás lo hacen al examen del derecho aplicado en la resolución combatida. El recurso ha sido impugnado por la Entidad Gestora traída al proceso. Sólo una reflexión previa: a los órganos judiciales corresponde en exclusiva juzgar y hacer ejecutar lo juzgado (artículos 117.3 de la Constitución y 2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial), de modo que su primera misión institucional incluye la interpretación y aplicación del ordenamiento jurídico en vigor, mas en modo alguno les compete asumir funciones propias del Poder Legislativo, lo que queda dicho a los efectos que luego se verán.

TERCERO.- Pues bien, el motivo inicial, dirigido, como dijimos, a evidenciar errores *in facto* , se alza contra el hecho probado quinto de la sentencia recurrida, que dice: "*Por el Grupo Parlamentario Catalán, se presentó una Proposición no de ley para la modernización del sistema de permisos por nacimiento y adopción y acogimiento en el Congreso de los Diputados, el 14 de septiembre de 2012, siendo aprobada por unanimidad*", el cual, a su entender, debe completarse con la adición de los párrafos que siguen: "*(...) En la Proposición aprobada por todos los grupos políticos se concluye que: La Legislación actual ocasiona que sigan siendo las mujeres quienes se ocupan del cuidado de los hijos e hijas ocasionándoles un desigual acceso y permanencia en el mercado laboral, no favorece la reducción de la brecha salarial y finalmente, conlleva una precarización de sus condiciones laborales, contraviniendo todo ello el principio de igualdad. Este sistema no es tampoco el mejor sistema de permisos en beneficio de los derechos y necesidades de la infancia... A pesar de los objetivos declarados en todo el ordenamiento jurídico, la situación actual sigue siendo de gran desequilibrio, con un permiso de **paternidad** 8 veces menor que el de maternidad privando a las criaturas de la conveniente atención por parte de uno de los progenitores*", para lo que se apoya en el contenido de la proposición no de ley a que se remite el ordinal en cuestión obrante en el ramo de prueba de la parte actora, el cual, al igual que el de la demandada, aparece sin foliar en correlación con el resto de actuaciones. Esta petición novatoria decae por su irrelevancia para el signo del fallo.

CUARTO.- La doctrina jurisprudencial nos recuerda que sólo se admitirá el error de hecho en la apreciación de la prueba cuando concurren estas circunstancias: " a) Señalamiento con precisión y claridad del hecho negado u omitido; b) Existencia de documento o documentos de donde se derive de forma clara, directa y patente el error sufrido, sin necesidad de argumentaciones, deducciones o interpretaciones valorativas; c) Ser la modificación o supresión del hecho combatido trascendente para la fundamentación del fallo, de modo que no cabe alteración en la narración fáctica si la misma no acarrea la aplicabilidad de otra normativa que determine la alteración del fallo" (sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 31 de marzo de 1.993). A su vez, según esta misma doctrina, el documento en que se base la petición revisoria debe gozar de literosuficiencia, por cuanto: "*(...) ha de ser contundente e indubitado per se , sin necesidad de interpretación, siendo preciso que las afirmaciones o negaciones sentadas por el Juzgador estén en franca y abierta contradicción con documentos que, por sí mismos y sin acudir a deducciones, interpretaciones o hipótesis evidencien cosa contraria a lo afirmado o negado en la recurrida*" (sentencia de la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo de 4 de enero de 1.990), requisitos que no se dan cita en este caso.

QUINTO.- En efecto, el hecho probado litigioso ya deja constancia de la aprobación por unanimidad de la Comisión de Igualdad del Congreso de los Diputados de la proposición no de ley sobre modernización del sistema de permisos por nacimiento, adopción y acogimiento presentada por el Grupo Parlamentario Catalán, lo que tuvo lugar en sesión celebrada el 10 de octubre de 2.012, mas tal proposición no es sino una propuesta instando al Gobierno para que adopte una determinada iniciativa legislativa que, empero, no llegó a materializarse, de modo que tanto las razones que llevaron a su presentación, cuanto su propia aprobación, carecen de trascendencia para la suerte del recurso por su falta de eficacia vinculante, sin perjuicio de que reflejen un estado de opinión que entonces compartían todos los grupos políticos, lo que -por lo que después expondremos- no parece ser así en la actualidad.

SEXTO.- El segundo motivo, con igual amparo adjetivo y designio que el precedente, pide completar el mismo ordinal de la versión judicial de lo sucedido con el añadido que sigue: "*(...) Asimismo se ha acreditado por*



las partes demandantes que la duración mayor del permiso de **paternidad** pagado con la correspondiente prestación, provocaría un disfrute efectivo por parte de los padres de más tiempo de cuidado de los menores, y ese incremento del cuidado paterno se relaciona directamente en todos los estudios, con una mejora en la situación familiar y beneficios para los/as menores, así como mejora de la salud materna". Se basa esta vez en los documentos que figuran a los folios 62 a 77 y 84 a 106 de las actuaciones, consistentes en dos estudios científicos sobre la problemática planteada: uno, elaborado por MenCare y titulado "Panorama del Estado de los Padres en el Mundo: Resumen y Recomendaciones"; y el otro, por un profesor universitario, denominado "Consecuencias del Permiso de **paternidad** en el reparto de tareas y cuidados en la pareja", así como en la pericial practicada a su instancia en el juicio, cuyo informe consta documentado en su ramo de prueba. Tampoco este motivo puede prosperar, por cuanto la adición que quiere introducirse no es un hecho en sentido estricto, sino una valoración ajena al cauce procesal elegido, sin perjuicio de que las conclusiones defendidas por la perito actuante ya fueran ponderadas por la Juez *a quo* conforme a las reglas de la sana crítica (artículo 348 de la Ley de Ritos Civil), a lo que se añade que las mismas, debido a su carácter eminentemente sociológico, tampoco pueden influir en el signo del fallo.

SEPTIMO.- El tercer motivo, dentro ya del capítulo destinado a señalar errores *in iudicando*, denuncia como infringido el artículo 44 de la Ley Orgánica 3/2.007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El siguiente hace otro tanto en relación con el artículo 14 de nuestra Carta Magna y la doctrina que luce en la sentencia del Tribunal Constitucional 75/2.011, de 19 de mayo. Por su parte, el quinto se queja de la vulneración, sin más precisiones, de la Directiva 2.006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). Trae también a colación como conculcado el "Acuerdo Marco sobre permiso parental". Se refiere, pues, a la Directiva 2.010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo, por la que se aplica el Acuerdo Marco revisado sobre el permiso parental celebrado por BUSINESEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE. El que sigue se limita a exponer la "incorrecta aplicación de la jurisprudencia TJUE sobre la elaboración del juicio de proporcionalidad a la hora de valorar la igualdad de trato", para lo que cita la sentencia de ese Tribunal de 11 de mayo de 2.011 (C-132/11). Finalmente, el séptimo y último censura la lesión del artículo 39 de la Constitución.

OCTAVO.- Bien mirado, el discurso argumentativo de estos cinco motivos y el designio que los preside son coincidentes, por lo que nada impide que los examinemos conjuntamente, si bien distinguiendo con nitidez las diversas infracciones de legalidad constitucional y ordinaria traídas a colación, al igual que las fuentes de las que proviene la normativa nacional e internacional examinada. En todo caso, indicar que la Juez de instancia, tras un recordatorio exhaustivo y prolijo de la misma y de la jurisprudencia que la interpreta acaba rechazando las pretensiones actoras con base, sobre todo, en los argumentos que a continuación se expresan. Así, en el fundamento décimo dice: "(...) a la vista de todo el recorrido normativo y jurisprudencial que se deja expuesto, no cabe sino concluir que la pretensión que se ejercita en la demanda no tiene acomodo en ese pretendido derecho a la igualdad y a la no discriminación que cita la parte actora, y ello por que (sic) no tiene en cuenta las diferencias que justifican el diferente tratamiento legal del permiso de maternidad respecto a la duración reconocida del permiso de **paternidad**. Efectivamente, concurren diferencias objetivas que son tenidas en cuenta por el propio legislador comunitario y el nacional para establecer un régimen jurídico distinto en estos subsidios, y que de hecho son salvadas por el legislador, reconociendo de forma que las normas sobre el principio de igualdad o de no discriminación deben dejar a salvo siempre protección de la maternidad establecida por la legislación específica protectora de la mujer que ha dado luz (sic)".

NOVENO.- Corroborar lo anterior indicando después en el mismo fundamento: "(...) Teniendo en cuenta todas estas manifestaciones, es claro que el diferente régimen jurídico de la duración del permiso de **paternidad** en relación a la duración establecida para el permiso de maternidad no contradice las exigencias del principio de igualdad y de no discriminación a que se refiere la parte demandante como fundamento de su reclamación, y ello porque estamos ante situaciones jurídicas distintas que justifican el trato desigual, y que se funda en razones objetivas como son las derivadas del hecho biológico de la maternidad, que no ocurre en el supuesto de la **paternidad**, y que el propio Tribunal de Justicia de la Unión Europea considerado como diferenciación legítima en los términos que reconocen las propias directivas de aplicación. Ello determina que, además de la desestimación de la demanda, no haya necesidad de plantear la cuestión prejudicial que solicitaba subsidiariamente la propia parte actora en su demanda; teniendo en cuenta que el TC en sentencia de 19 de mayo de 2011, se ha referido al diferente régimen jurídico de la prestación por maternidad y **paternidad** y ha excluido que la legislación española suponga vulneración del derecho a la igualdad", para terminar de este modo: "(...) Como puede observarse son las propias Directivas y la normativa nacional sobre aplicación del principio de igualdad de trato las que hace expresa reserva a favor de una regulación diferenciada de los derechos derivados de la maternidad, manteniendo una específica protección vinculada a ese hecho biológico. Ello implica que debe coherenciarse el alcance de la igualdad de trato con el necesario respeto de las especificidades que reclama y exige la protección



de la maternidad. Y siendo así, difícilmente 'puede apreciarse contradicción o colisión con el principio de no discriminación por razón de sexo en el hecho de que se haya establecido una distinta duración para el subsidio de maternidad y para el de **paternidad**. Aquí y ahora, lo cierto es que se aprecia una diferencia que justifica el trato desigual, que se funda en razones objetivas y que resulta proporcionado con los plurales objetivos de la específica protección de la maternidad, que se concretan, según lo declarado por el TC, en atender a la condición biológica durante el embarazo y después de éste, a las relaciones entre la madre y el hijo durante el periodo que sigue al embarazo y al parto, y a la necesidad de evitar en el marco del contrato de trabajo las consecuencias físicas y psíquicas que medidas discriminatorias pudieran tener en la salud de la trabajadora y afianzar, al mismo tiempo todos los derechos laborales que le corresponden en su condición de trabajadora, al quedar prohibido cualquier perjuicio derivado de aquel estado" .

DECIMO.- En realidad, en clave de *lege data* , ésta es la única conclusión que cabe alcanzar ante el planteamiento de la demanda rectora de autos, de cuyas alegaciones los motivos abordados de forma conjunta constituyen mero trasunto. Empezaremos por el artículo 44 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, norma que dio carta de naturaleza al permiso de **paternidad** y la prestación económica de Seguridad Social vinculada a él. Según este precepto: "1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. 2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social. 3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por **paternidad**, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social" .

UNDECIMO.- Por tanto, es cierto que la expresada normativa reguló tales permisos y su consecuente prestación económica a cargo del Sistema de la Seguridad Social desde una perspectiva que no se funda exclusivamente en el hecho biológico de la maternidad, sino también en otros valores dignos de protección desde un prisma constitucional como la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad de ambos progenitores en el cuidado de los hijos, mas no lo es menos que siguió distinguiendo claramente la realidad de dos situaciones jurídicas dispares y, por ello, en el apartado 3 del precepto transcrito el Legislador reconoció "a los padres el derecho a un permiso y una prestación por **paternidad**, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social" .

DUODECIMO.- También es verdad que la sentencia del Tribunal Constitucional 75/2.011 , ya calendada, analiza una cuestión de inconstitucionalidad planteada en relación con norma legal anterior a la vigencia de la Ley Orgánica 3/2.007, pero igualmente lo es que en ella se fijan criterios perfectamente útiles en el supuesto enjuiciado, por cuanto -tras reseñar pormenorizadamente los numerosos cambios normativos habidos en la materia- analiza la razón de ser y finalidad de la prestación de maternidad y, además, lo hace teniendo en cuenta las novedades que introdujo aquella norma legal de rango orgánico. Por ello, a despecho de lo que alegan quienes hoy recurren, no es ocioso reproducir algunos de sus pasajes, por mucho que ello pueda resultar farragoso e, incluso, en ocasiones tedioso.

DECIMOTERCERO.- En tal sentido, proclama primero: "(...) en el supuesto de parto, dada la finalidad primordial de protección de la salud de la mujer trabajadora que persigue desde siempre el legislador, es perfectamente coherente la configuración legal del derecho a la suspensión del contrato de trabajo (o meramente al periodo de descanso por parto, en caso de trabajadoras por cuenta propia) y de la prestación por maternidad como un derecho originario de la madre trabajadora, que puede ceder en parte al padre, cuando éste también trabaje, con ciertas limitaciones (señaladamente, la indisponibilidad para la madre de las seis semanas de descanso obligatorio posparto) (...)".

DECIMOCUARTO.- Después, agrega: "(...) Llegados a este punto resulta obligado advertir que, con posterioridad al planteamiento y admisión a trámite de la presente cuestión de inconstitucionalidad, la regulación del derecho a la suspensión del contrato de trabajo en los supuestos de parto, adopción y acogimiento, así como la correlativa acción protectora de la Seguridad Social, han sido objeto de modificaciones sustanciales por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, con vigencia a partir de 24 de marzo de 2007. a) La disposición adicional undécima de la Ley Orgánica 3/2007 (precepto con rango de ley ordinaria, de conformidad con la disposición final segunda de dicha Ley) modifica el art. 48.4 LET, introduciendo nuevas reglas en cuanto al derecho a la suspensión del contrato de trabajo por maternidad. Así, por lo que se refiere a la facultad de la madre de ceder al padre, cuando ambos trabajen, su derecho a la suspensión del contrato de trabajo en caso de parto (con excepción de las seis semanas de descanso obligatorio postparto, indisponibles para la madre), se suprime la regla que impedía el disfrute por el padre del periodo cedido cuando la reincorporación anticipada al trabajo de la madre supusiera riesgo para su salud: ahora si sobreviniera tal supuesto el padre podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido (y percibir en su caso



la prestación por maternidad correspondiente), pasando la madre a la situación de incapacidad temporal (art. 48.4, párrafo segundo, LET). Por otra parte se amplía también el derecho del padre trabajador a la suspensión del contrato por maternidad en caso de fallecimiento de la madre, pues podrá hacer uso de la totalidad del periodo de suspensión y percibir la prestación por maternidad cuando la madre no fuera trabajadora y no hubiera podido, por tanto, tener derecho a la suspensión del contrato (art. 48.4, párrafo primero, LET). Además, se otorga al padre trabajador afiliado a la Seguridad Social el derecho a suspender su contrato de trabajo con reserva de puesto (y a percibir la correspondiente prestación por maternidad, en su caso) cuando la madre no pueda suspender su actividad profesional con derecho a la prestación por maternidad por no tratarse de trabajadora afiliada a la Seguridad Social (art. 48.4, párrafo tercero, LET)".

DECIMOQUINTO.- En punto al permiso de **paternidad** que introdujo la Ley Orgánica 3/2007, ya citada, sienta a renglón seguido: "(...) siendo este derecho del padre compatible con el disfrute del permiso por **paternidad** creado por la propia Ley Orgánica 3/2007 (actual art. 48 bis LET) de trece días de duración ininterrumpidos, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo (por Ley 9/2009, de 6 de octubre, se amplía la duración del permiso de **paternidad** a cuatro semanas ininterrumpidas, ampliación que surtirá efectos a partir de 1 de enero de 2012, de conformidad con lo establecido en la disposición final decimotercera de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre). El nuevo permiso por **paternidad** (también aplicable a los supuestos de adopción y acogimiento) es un derecho individual y exclusivo del padre en el supuesto de parto (en los supuestos de adopción o acogimiento corresponde a los padres elegir cuál de los dos disfrutará de este derecho, si bien cuando el permiso por maternidad del art. 48.4 LET sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el permiso por **paternidad** únicamente podrá ser disfrutado por el otro), que es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el art. 48.4 LET, constituye la medida más innovadora de la Ley Orgánica 3/2007 para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, según establece su propia exposición de motivos".

DECIMOSEXTO.- Luego, señala: "(...) En lógica correspondencia con las modificaciones introducidas por la Ley Orgánica 3/2007 en la LET en cuanto a la suspensión del contrato de trabajo en los supuestos de parto, adopción y acogimiento, la disposición adicional decimoctava de dicha Ley (precepto que tiene asimismo rango de ley ordinaria, de conformidad con la disposición final segunda de dicha Ley) también ha introducido modificaciones en la regulación de las prestaciones de Seguridad Social. Además de la creación de una nueva prestación por maternidad (arts. 133 sexies y 133 septies LGSS) para el supuesto especial de las trabajadoras por cuenta ajena que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por maternidad, salvo el periodo mínimo de cotización exigido, la principal novedad es la creación de la nueva prestación económica por **paternidad** (arts. 133 octies y ss. LGSS), a la que tiene derecho el padre trabajador durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por permiso de **paternidad** conforme al art. 48 bis LET (así como el padre trabajador por cuenta propia, con la misma duración establecida para el permiso de **paternidad** de los trabajadores por cuenta ajena), siendo esta prestación por **paternidad** compatible con la prestación por maternidad, como expresamente lo confirma el art. 3.4 del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, **paternidad**, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural".

DECIMOSEPTIMO.- También expresa en lo que ahora interesa: "(...) En cualquier caso, es conveniente tener presente respecto del derecho a la igualdad con relación a las prestaciones del sistema de la Seguridad Social que es doctrina de este Tribunal, resumida por la STC 197/2003, de 30 de octubre, FJ 3, que 'el art. 41 CE convierte a la Seguridad Social en una función estatal en la que pasa a ocupar una posición decisiva el remedio de situaciones de necesidad, pero tales situaciones han de ser apreciadas y determinadas teniendo en cuenta el contexto general en que se producen y en conexión con las circunstancias económicas, las disponibilidades del momento y las necesidades de los diversos grupos sociales. No puede excluirse por ello que el legislador, apreciando la importancia relativa de las situaciones de necesidad a satisfacer, regule, en atención a las circunstancias indicadas, el nivel y condiciones de las prestaciones a efectuar o las modifique para adaptarlas a las necesidades del momento (STC 65/1987, de 21 de mayo)'. En definitiva, como advierte la propia STC 197/2003, de 30 de octubre, FJ 6 in fine, si bien la cobertura de las situaciones de necesidad de los colectivos sociales 'es un ideal claramente deseable a la luz de los principios rectores de la política social y económica que nuestra Constitución asume en sus arts. 41 y 50 y que han de informar la legislación positiva - art. 53.3 CE-', sin embargo 'este Tribunal Constitucional no debe interferir con decisiones singularizadas susceptibles de alterar el equilibrio económico financiero del conjunto del sistema, salvo que la diferencia de tratamiento controvertida esté desprovista de toda justificación objetiva y razonable (STC 184/1993, de 31 de mayo)".

DECIMOCTAVO.- Más adelante, añade: "(...) por lo que se refiere a la cita del art. 39 CE, parece que ha de sobreentenderse que el Juzgado promotor pretende referirse al apartado 2, primer inciso, del citado precepto, en cuanto proclama la igualdad ante la ley de los hijos, con independencia de su filiación, y contiene un mandato dirigido a los poderes públicos para que aseguren la protección integral de los hijos, así como de las madres



cualquiera que sea su estado civil. No obstante, como se ha señalado, en el Auto de planteamiento no se razona de qué modo la norma legal cuestionada podría lesionar el citado precepto constitucional. (...) Planteada así la cuestión resulta oportuno recordar que este Tribunal tiene declarado, desde la STC 22/1981, de 2 de julio, recogiendo al respecto la doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, que 'el principio de igualdad no implica en todos los casos un tratamiento legal igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica, de manera que no toda desigualdad de trato normativo respecto a la regulación de una determinada materia supone una infracción del mandato contenido en el art. 14 CE, sino tan sólo las que introduzcan una diferencia entre situaciones que puedan considerarse iguales, sin que se ofrezca y posea una justificación objetiva y razonable para ello, pues, como regla general, el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas y, en consecuencia, veda la utilización de elementos de diferenciación que quepa calificar de arbitrarios o carentes de una justificación razonable. Lo que prohíbe el principio de igualdad, en suma, son las desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos y razonables, según criterios o juicios de valor generalmente aceptados. También es necesario, para que sea constitucionalmente lícita la diferencia de trato, que las consecuencias jurídicas que se deriven de tal distinción sean proporcionadas a la finalidad perseguida, de suerte que se eviten resultados excesivamente gravosos o desmedidos' (SSTC 200/2001, de 4 de octubre, y 88/2005, de 18 de abril, por todas)".

DECIMONOVENO.- Finalizando así en lo que resulta relevante para dar respuesta a la controversia material que se somete a nuestra consideración: "(...) Lo propio del juicio de igualdad, ha dicho este Tribunal, es 'su carácter relacional conforme al cual se requiere como presupuestos obligados, de un lado, que, como consecuencia de la medida normativa cuestionada, se haya introducido directa o indirectamente una diferencia de trato entre grupos o categorías de personas' (STC 181/2000, de 29 de junio) y, de otro, que 'las situaciones subjetivas que quieran traerse a la comparación sean, efectivamente, homogéneas o equiparables, es decir, que el término de comparación no resulte arbitrario o caprichoso' (SSTC 148/1986, de 25 de noviembre; 29/1987, de 6 de marzo; 1/2001, de 15 de enero). Sólo una vez verificado uno y otro presupuesto resulta procedente entrar a determinar la licitud constitucional o no de la diferencia contenida en la norma' (STC 200/2001, de 4 de octubre). En definitiva, como recuerda la STC 125/2003, de 19 de junio, el principio de igualdad prohíbe al legislador 'configurar los supuestos de hecho de la norma de modo tal que se dé trato distinto a personas que, desde todos los puntos de vista legítimamente adoptables, se encuentran en la misma situación o, dicho de otro modo, impidiendo que se otorgue relevancia jurídica a circunstancias que, o bien no pueden ser jamás tomadas en consideración por prohibirlo así expresamente la propia Constitución, o bien no guardan relación alguna con el sentido de la regulación que, al incluirlas, incurre en arbitrariedad y es por eso discriminatoria"', para concluir: **"(...) comenzando por la diferencia de trato entre hombres y mujeres (padres y madres) que establece el art. 48.4 LET, en la redacción resultante del art. 5 de la Ley 39/1999, a efectos del derecho a suspender el contrato de trabajo en el supuesto de parto, debemos afirmar que, aunque el término de comparación se estimase idóneo para trabar el juicio de igualdad, la conclusión no puede ser otra que la de descartar que exista la pretendida vulneración del art. 14 CE.** En efecto, el precepto legal cuestionado no puede entenderse contrario al art. 14 CE desde la perspectiva del derecho a no sufrir discriminación por razón de sexo, pues, sin perjuicio de recordar que la prohibición de tratamientos peyorativos fundados en el sexo 'tiene su razón de ser en la voluntad de terminar con la histórica situación de inferioridad, en la vida social y jurídica, de la mujer' (por todas, SSTC 17/2003, de 30 de enero; 214/2006, de 3 de julio; y 3/2007, de 15 de enero), es lo cierto que la atribución del derecho al descanso por maternidad en su integridad a la mujer trabajadora en el supuesto de parto no es discriminatoria para el varón, toda vez que, como ya hemos tenido ocasión de señalar, **'la maternidad, y por tanto el embarazo y el parto, son una realidad biológica diferencial objeto de protección, derivada directamente del art. 39.2 de la Constitución y por tanto las ventajas o excepciones que determine para la mujer no pueden considerarse discriminatorias para el hombre'** (STC 109/1993, de 25 de marzo). Y es que 'la baja de maternidad está íntimamente relacionada con la condición femenina de la trabajadora. Su principal fundamento no está en la protección a la familia, sino en la de las madres. Como dice el considerando decimocuarto de la Directiva 92/85/CEE, la vulnerabilidad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, hace necesario un derecho a un permiso de maternidad' (STC 324/2006, de 20 de noviembre). Para la determinación del alcance de las exigencias que el art. 14 CE despliega con el fin de hacer efectiva la prohibición de discriminación de las mujeres en el ámbito de las relaciones laborales, hemos recordado reiteradamente que resulta preciso atender a circunstancias tales como 'la peculiar incidencia que respecto de la situación laboral de aquéllas tiene el hecho de la maternidad, y la lactancia, en cuanto se trata de compensar las desventajas reales que para la conservación de su empleo soporta la mujer a diferencia del hombre, y que incluso se comprueba por datos revelados por la estadística (tal como el número de mujeres que se ven obligadas a dejar el trabajo por esta circunstancia a diferencia de los varones)' (SSTC 109/1993, y 214/2006, de 3 de julio). En este sentido, hemos declarado que 'la protección de la condición biológica y de la salud de la mujer trabajadora ha de ser compatible con la conservación de sus derechos profesionales, de suerte que la minusvaloración o el perjuicio



causado por el embarazo o la sucesiva maternidad constituyen un supuesto de discriminación directa por razón de sexo' (STC 182/2005, de 4 de julio). 'No puede, pues, afirmarse genéricamente que cualquier ventaja legal otorgada a la mujer sea siempre discriminatoria para el varón por el mero hecho de no hacerle partícipe de la misma (como podría al contrario serlo para la mujer la que le impusiera una privación solamente por razón del sexo). Y al contrario, la justificación de tal diferencia podría hallarse en una situación de desventaja de la mujer que se trata de compensar; en este caso, porque ello tiene lugar frente a la relación de trabajo; y sin perjuicio de que el legislador pueda extender el beneficio al varón o incluso suprimirlo, sin que ello se oponga tampoco a los preceptos constitucionales invocados' (STC 109/1993)" (los énfasis son nuestros).

VIGESIMO.- Abunda en lo anterior, haciendo valer: "(...) la protección de la mujer no se limita a la de su condición biológica durante el embarazo y después de éste, ni a las relaciones entre la madre y el hijo durante el período que sigue al embarazo y al parto, sino que también persigue evitar en el marco del contrato de trabajo las consecuencias físicas y psíquicas que medidas discriminatorias podrían tener en la salud de la trabajadora y afianzar, al mismo tiempo, todos los derechos laborales que le corresponden en su condición de trabajadora, al quedar prohibido cualquier perjuicio derivado de aquel estado (SSTC 17/2003, de 30 de enero ; 161/2004 de 4 de octubre ; y 324/2006, de 20 de noviembre). En este mismo sentido se ha venido pronunciando la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, al reconocer (Sentencia de 12 de julio de 1984, caso Hofmann) que las medidas legales de los Estados miembros consistentes en la concesión de un periodo de descanso por maternidad, una vez expirado el plazo legal de protección posparto, reservando ese derecho a la madre trabajadora, con exclusión de cualquier otra persona, constituyen medidas conformes a la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, y refundida en la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006), en cuanto persiguen la finalidad legítima de proteger la condición biológica de la mujer con motivo de su embarazo y después del mismo, por una parte, y de proteger las particulares relaciones entre la mujer y su hijo durante el periodo que sigue al embarazo y al parto, por otra . Esta doctrina se reitera por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en la reciente Sentencia de 30 de septiembre de 2010, caso Roca Álvarez, en la que si bien se aprecia que la disposición que excluye del permiso de lactancia a los padres trabajadores por cuenta ajena cuando la madre del niño no tiene a su vez la condición de trabajadora por cuenta ajena constituye una diferencia de trato por razón de sexo contraria a la Directiva 76/207/CEE, por estimar el Tribunal que, al haberse desvinculado el referido permiso del hecho biológico de la lactancia natural, no puede entenderse que este permiso asegure la protección biológica de la mujer después de su embarazo y parto, sino que debe considerarse actualmente como un mero tiempo de cuidado en favor del hijo y como una medida conciliadora de la vida familiar y laboral tras el disfrute del permiso de maternidad, al propio tiempo se advierte que esta situación del permiso de lactancia 'se diferencia de la que dio lugar a la Sentencia Hofmann, antes citada, en la que la normativa nacional controvertida preveía la concesión de un periodo de descanso por maternidad una vez expirado el plazo legal de protección, y reservaba ese periodo de descanso a la madre, con exclusión de cualquiera otra persona', medida ésta que el Tribunal considera conforme a la citada Directiva de igualdad de trato entre mujeres y hombres, en cuanto tiene la doble finalidad de asegurar la protección de la condición biológica de la mujer trabajadora después de su embarazo, y la protección de las particulares relaciones entre madre e hijo tras el parto. Así pues, la regulación establecida en el art. 48.4 LET, en la redacción resultante del art. 5 de la Ley 39/1999, que configura el derecho a la suspensión del contrato de trabajo en el supuesto de parto como un derecho reservado a la madre trabajadora, que puede ceder al padre el disfrute el periodo de descanso 'voluntario', siempre que ambos padres sean trabajadores por cuenta ajena, no supone para los varones vulneración alguna del derecho a no sufrir discriminación por razón de sexo (art. 14 CE), conforme ha quedado expuesto, sin perjuicio de que el legislador, en el legítimo ejercicio de su amplia libertad de configuración del sistema de Seguridad Social, pueda incorporar al ordenamiento jurídico, si lo estima oportuno -como efectivamente lo ha hecho, según se ha visto, con la reforma introducida por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo-, el derecho de los padres trabajadores por cuenta ajena a suspender su contrato de trabajo (con derecho, en su caso, al percibo del subsidio por maternidad) cuando la madre no desempeñase actividad laboral o realizase una actividad profesional que no dé lugar a su inclusión en el sistema de la Seguridad Social" .

VIGESIMO-PRIMERO.- En resumen: haciendo abstracción del entendimiento que los recurrentes sostienen acerca de cuál deba ser la finalidad que primordialmente guíe el permiso de maternidad y la prestación económica de Seguridad Social que a él se anuda, desechando, de un lado, la monolítica prevalencia de innegables realidades biológicas como el embarazo y subsiguiente alumbramiento -en otras palabras, la preeminencia de preservar la salud de la madre y las relaciones singulares de ésta con su hijo tras el parto-, y haciendo hincapié, sin embargo, en otros valores constitucionales como la necesidad de conciliar la vida laboral, familiar y personal y, además, la corresponsabilidad de ambos progenitores en el cuidado de los hijos, para lo que insisten en la conveniencia de equiparar tal situación protegida a la del permiso de **paternidad**,



principios que muchas personas pueden compartir, y de otro, exponiendo las ventajas que, según ellos, tal equivalencia reportaría a los menores y serviría en mayor medida para evitar la discriminación de la mujer por su condición femenina al garantizar una más intensa vinculación y estabilidad en el empleo, erradicando, así, que los empresarios puedan ver con prevención su eventual maternidad, lo cierto y verdad es que la doctrina constitucional continúa caracterizando ambas situaciones como diferentes y carentes de la exigible homogeneidad por ser distinto el bien jurídico protegido en una y otra, para lo que argumenta profusamente acerca de la especial vulnerabilidad que desde una óptica laboral entrañan el embarazo y el parto.

VIGESIMO-SEGUNDO.- Lo mismo cabe afirmar respecto de la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Sirva de exponente su sentencia de 19 de septiembre de 2.013 (C-5/12 , caso Betriu Montull), cuyo apartado 48 dice: "Según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el derecho al permiso de maternidad reconocido a favor de las trabajadoras embarazadas debe considerarse un medio de protección del Derecho social que reviste particular importancia. El legislador de la Unión entendió que las modificaciones sustanciales en las condiciones existenciales de las interesadas durante el período limitado de al menos catorce semanas que precede y sigue al parto constituyen un motivo legítimo para suspender el ejercicio de su actividad profesional, sin que ni las autoridades públicas ni los empresarios puedan cuestionar en modo alguno la legitimidad de dicho motivo (véase la sentencia de 20 de septiembre de 2007, Kiiski, C- 116/06)", a lo que el siguiente agrega: "*En efecto, la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia se encuentra en una situación específica de vulnerabilidad que requiere que se le conceda un permiso de maternidad, pero que, especialmente durante este permiso, no puede asimilarse a la de un hombre ni a la de una mujer en situación de incapacidad temporal por enfermedad (sentencia de 27 de octubre de 1998, Boyle y otros, C-411/96)*", en tanto que el 50 sienta: "*Este permiso de maternidad al que tiene derecho la trabajadora tiene por objeto, por una parte, la protección de la condición biológica de la mujer durante el embarazo y después de éste, y, por otra parte, la protección de las especiales relaciones entre la mujer y su hijo durante el período que sigue al embarazo y al parto, evitando que la acumulación de cargas que deriva del ejercicio simultáneo de una actividad profesional perturbe dichas relaciones (véanse, en particular, las sentencias de 12 de julio de 1984, Hofmann, 184/83, y Kiiski, antes citada)*".

VIGESIMO-TERCERO.- A su vez, el apartado 62 expone: "*Sobre este particular, el Tribunal de Justicia ha declarado reiteradamente que, al reservar a los Estados miembros el derecho a mantener o a adoptar disposiciones destinadas a garantizar la protección del embarazo y a la maternidad, el apartado 3 del artículo 2 de la Directiva 76/207 reconoce la legitimidad, en relación con el principio de igualdad de trato entre los sexos, de la protección de la condición biológica de la mujer durante su embarazo y después del mismo, por una parte, y de la protección de las particulares relaciones entre la mujer y su hijo durante el período que sigue al embarazo y al parto, por otra (véanse, en particular, las sentencias, antes citadas, Hofmann, y Roca Alvarez)*", lo que corrobora el que sigue al proclamar: "*Pues bien, está claro que una medida como la controvertida en el litigio principal está destinada, en todo caso, a proteger la condición biológica de la mujer durante su embarazo y con posterioridad a él*".

VIGESIMO-CUARTO.- Podrán compartirse, o no, los criterios expuestos, pero son los que viene asumiendo la doctrina comunitaria, por mucho que, efectivamente, parezca haberse iniciado un cierto cambio de rumbo a partir de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 30 de septiembre de 2.010 (asunto Roca Alvarez), en el sentido de difuminar la feminización de algunos derechos parentales, en este caso el permiso de lactancia, interpretados desde la perspectiva de género en punto a la titularidad preferente que se atribuye a la mujer.

VIGESIMO-QUINTO.- En conclusión: ninguno de los preceptos constitucionales o de legalidad ordinaria, ni tampoco los diversos exponentes del Derecho de la Unión o los principios comunitarios de cuya infracción se lamentan estos motivos abordados conjuntamente, pueden servir de sustento al derecho pretendido, por lo que la sentencia de instancia no incurrió en las vulneraciones jurídicas que se le imputan, de lo que se sigue la desestimación de los mismos y, con ellos, del recurso. Recuérdese que conforme al ordinal tercero de la versión judicial de los hechos, que permanece incólume, el Sr. Fabio , cuyo hijo nació el NUM000 de 2.015, "*presta servicios para la UAM, y disfrutó de descanso de paternidad desde el NUM000 de 2015 al 4 de octubre de 2015, más dos días adicionales a cargo del empresario, habiendo ya extinguido el subsidio que fue percibido*".

VIGESIMO-SEXTO.- Con todo, no debemos terminar sin hacer las precisiones que siguen al hilo de cuanto se deja razonado. Ante todo, que -desde el punto de vista de la realidad social actual- muchos de los criterios, principios, valores y objetivos que los recurrentes alegan en defensa de sus tesis pueden ser compartidos sin dificultad como *desiderátum* o ideal por una amplia mayoría de personas, mas como ya apuntamos al comienzo se trata de cuestión de *lege ferenda* y, por ende, competencia del Poder Legislativo. Prueba de ello es que, aparte de la proposición no de ley a que se refiere el hecho probado quinto de la resolución recurrida, en fecha 18 de octubre de 2.016 el Pleno del Congreso de los Diputados aprobó por mayoría otra de igual



índole presentada por el Grupo Parlamentario Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea referida a la reforma integral del sistema de permisos y prestaciones de **paternidad** y maternidad para el cuidado y atención de menores en casos de nacimiento, adopción o acogida, cuyo apartado 2 expresa: "*Que el objetivo de dicha reforma es que, en caso de nacimiento, adopción o acogida, el permiso sea de igual duración para cada progenitor/a; intransferible en su totalidad; con una prestación del 100% de la base reguladora; y con igual protección del puesto de trabajo durante el ejercicio de los derechos de maternidad y **paternidad***" , mientras que el 3 indica: "*Que dicha reforma debe establecer ese objetivo y un calendario completo hasta alcanzarlo, mediante el aumento del actual permiso de **paternidad** hasta alcanzar las 16 semanas, duración actual del permiso de maternidad*" , propuesta que, no obstante, tampoco llegó a ser atendida. Es más, una proposición de ley promovida posteriormente por el mismo Grupo Parlamentario en sentido parejo no ha sido admitida recientemente por el Gobierno para su tramitación parlamentaria aduciendo razones de carácter presupuestario. Por consiguiente, no se trata de problemática que el Tribunal pueda resolver en clave jurídica, sino de cuestión de política legislativa, sin perjuicio, insistimos, de que lo postulado pueda considerarse razonable, lógico y merecedor de una respuesta favorable en el ámbito que tiene competencias para ello.

VIGESIMO-SEPTIMO.- Lo anterior justifica que no haya lugar a promover cuestión de inconstitucionalidad como se solicita por otrosí, con base en el artículo 35 de la Ley Orgánica 2/1.979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional, al no apreciarse la concurrencia de los juicios de aplicabilidad y relevancia requeridos. Tampoco procede por iguales razones suscitar decisión prejudicial al amparo del artículo 267 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE).

VIGESIMO-OCTAVO.- No ha lugar, por último, a la imposición de costas dado el beneficio de asistencia jurídica gratuita de que goza el Sr. Fabio por mandato legal, y sin que tampoco proceda en el caso de la asociación codemandante en aplicación analógica de las previsiones del artículo 235.1 de la Ley 36/2.011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto de forma conjunta por DON Fabio y la PLATAFORMA POR PERMISOS IGUALES E INTRANSFERIBLES DE NACIMIENTO Y ADOPCION (PPiINA), contra la sentencia dictada en 22 de diciembre de 2.016 por el Juzgado de lo Social núm. 30 de los de MADRID, en los autos núm. 278/16, seguidos a instancia de los citados recurrentes, contra INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, sobre prestaciones de Seguridad Social en materia de **paternidad** y, en su consecuencia, debemos confirmar, como confirmamos, la resolución judicial recurrida. Sin costas.

Incorpórese el original de esta sentencia, por su orden, al Libro de Sentencias de esta Sección de Sala.

Expídanse certificaciones de esta sentencia para su unión a la pieza separada o rollo de suplicación, que se archivará en este Tribunal, y a los autos principales.

Notifíquese la presente sentencia a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Hágaseles saber a los antedichos, sirviendo para ello esta misma orden, que contra la presente sentencia pueden, si a su derecho conviene, interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina, que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social de Madrid dentro del improrrogable plazo de los diez días laborales inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia de acuerdo con lo establecido, más en concreto, en los artículos 220, 221 y 230 de la LRJS.

Asimismo se hace expresa advertencia a todo posible recurrente en casación para unificación de esta sentencia que no goce de la condición de trabajador o de causahabiente suyo o de beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social o del beneficio reconocido de justicia gratuita, deberá acreditarse ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso el ingreso en metálico del depósito de 600 euros conforme al art. 229.1 b) de la LRJS y la consignación del importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente, en la cuenta corriente número 2826-0000- 00-0423-17 que esta Sección Primera tiene abierta en el Banco de Santander, sita en el Paseo del General Martínez Campos nº 35, 28010 de Madrid.

Se puede realizar el ingreso por transferencia bancaria desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de Banco de Santander. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

Emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el NIF / CIF de la misma. En el campo beneficiario, se identificará al juzgado o tribunal



que ordena el ingreso. En el campo "observaciones o concepto de la transferencia", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al procedimiento: 2826-0000-00-0423-17.

Pudiéndose, en su caso, sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento de dicha condena mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito.

Cuando en la sentencia se reconozca al beneficiario el derecho a percibir prestaciones, el condenado al pago de la misma deberá ingresar en la Tesorería General de la Seguridad Social el capital-coste de la pensión o el importe de la prestación a la que haya sido condenado en el fallo, una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala (art. 230/2 de la LRJS).

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvase los autos originales, para su debida ejecución, al Juzgado de lo Social de su procedencia, dejando de ello debida nota en los Libros de esta Sección de Sala.

Así, por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACION.- Leída y publicada fue la anterior sentencia el ,por el Ilmo. Sr. Magistrado Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal, doy fe.

FONDO DOCUMENTAL CEJUD