



Universidad de Jaén

Facultad de Ciencias Sociales
y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Alumno: Noelia Ávila Escribano

Enero, 2020

INDICE

1. Resumen/ Abstract.....	3
2. Introducción.....	4
3. La maternidad.....	5
3.1.Concepto y situaciones protegidas en la prestación por maternidad.....	5
3.2.Beneficiarios de la maternidad.....	5
3.3.Prestaciones.....	6
3.4.Nacimiento del subsidio.....	7
3.5.Duración del subsidio.....	7
3.6.Extinción del subsidio.....	8
3.7.Reconocimiento y pago del subsidio.....	9
3.8.Efectos de la situación de maternidad con respecto al desempleo y la incapacidad temporal.....	9
3.9.La prestación por maternidad de trabajadoras autónomas.....	10
3.10. La prestación por maternidad cuando la trabajadora se encuentre en paro.....	11
4. Riesgo durante el embarazo.....	11
4.1. Beneficiarias.....	12
4.2. Prestación.....	12
4.3. Nacimiento, duración y extinción.....	12
4.4. Reconocimiento y pago del subsidio.....	13
5. Riesgo durante la lactancia natural.....	13
5.1.Beneficiarias.....	14
5.2.Prestación.....	14
5.3.Nacimiento, duración y extinción.....	14
5.4.Reconocimiento y pago del subsidio.....	14
6. La paternidad.....	15
6.1.Concepto y características de la prestación por paternidad.....	15
6.2.Beneficiarios.....	15
6.3.Prestación.....	16
6.4.Extinción.....	16
6.5.Reconocimiento y pago del subsidio.....	16

6.6.La prestación por paternidad de trabajadores autónomos.....	16
7. La nueva prestación por lactancia.....	17
8. La problemática derivada del descanso obligatorio por nacimiento y cuidado del menor en el deporte profesional.....	18
9. La protección por maternidad de las abogadas en el ejercicio de la libre profesión y el disfrute del padre.....	21
10. Prestación de maternidad por parto y por adopción para ambas cónyuges en caso de matrimonio homosexual (STSJ Madrid de 07/07/2014).....	23
11. Comentarios de las sentencias en torno a la determinación del reconocimiento del derecho a la prestación por riesgo durante la lactancia natural.....	25
12. Conclusiones.....	28
13. Bibliografía.....	29

1. RESUMEN.

Este trabajo está dirigido a analizar las prestaciones de maternidad y paternidad del sistema general de la Seguridad Social en España. Comenzando con la definición, beneficiarios, duración y extinción de la prestación por maternidad. A continuación explicaremos la definición, duración, beneficiarios, duración y extinción de la prestación por paternidad. También hablaremos de la maternidad y la paternidad de los trabajadores autónomos.

Posteriormente, hablaremos sobre la nueva prestación por lactancia, el problema que surge con la prestación por maternidad en el deporte profesional y en el ejercicio de la abogacía.

Para finalizar el trabajo, estudiaremos una serie de sentencias sobre el tema de la prestación por riesgo de la lactancia natural.

ABSTRACT

This work is aimed at analyzing the maternity and paternity benefits of the general Social Security system in Spain. Starting with the definition, beneficiaries, duration and termination of the maternity benefit. Next, we will explain the definition, duration, beneficiaries, duration and termination of the paternity benefit. We will also talk about the maternity and paternity of self-employed workers.

Later, we will talk about the new benefit for breastfeeding, the problema that arises with the maternity benefit in profesional sports and in the practise of law.

To finish the job, we will study a series of sentences on the subjetc of the benefit for the risk of breastfeeding

2. INTRODUCCIÓN.

La Seguridad Social surgió en España en el año 1883 con la Comisión de Reformas Sociales. A partir de 1900, se crea el primer seguro social, la Ley de accidentes de trabajo de 31 de enero y el permiso de lactancia de la mujer; y en 1908, se creó el INSS (Instituto Nacional de Previsión). En el año 1929, se crea el seguro obligatorio por maternidad. El año más importante es el 1963, en el que se publica la Ley de Bases de la Seguridad Social, que implantará nuestro actual sistema.

Posteriormente, en 1978, se promulgará la Constitución Española que asentará el Sistema de la Seguridad Social. En la Constitución en su art. 41 establece que los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos que garantice la asistencia y las prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad.

Por último, en el año 2015, se aprueba el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Dentro del Régimen General, vamos a centrarnos en la prestación de la maternidad explicando quiénes son los beneficiarios de esta prestación, la duración de la prestación, su extinción y la prestación. También, comentaremos la prestación por riesgo del embarazo y el subsidio por el riesgo durante la lactancia natural. También, hablaremos de la prestación por paternidad con las reformas que ha tenido este año por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo.

Para finalizar este trabajo fin de grado vamos a explicar los problemas existentes en los deportistas profesionales y comentaremos algunos casos de sentencias sobre el tema del periodo de descanso por lactancia materna.

3. LA MATERNIDAD.

3.1. Concepto y situaciones protegidas en la prestación por maternidad.

Es una prestación económica de la que tiene el derecho el trabajador durante los periodos de descanso de maternidad, adopción o acogimiento previos regulados en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores. Su duración es de 16 semanas, pero se puede ampliar hasta dos semanas más según los casos que explicaré más adelante.

Los objetivos de esta prestación son cubrir la pérdida del salario cuando se produzca alguna de las situaciones protegidas siempre y cuando los beneficiarios de la prestación se encuentren en una situación de suspensión del contrato durante la que no se abona el salario; la protección de la salud de la mujer trabajadora en los supuestos de maternidad biológica.

Hay tres prestaciones por maternidad: una contributiva, otra en la que no se exigen periodos mínimos de cotización y un subsidio especial por parto múltiple o de adopción o acogimiento, de más de un menor, realizados de forma simultánea.

3.2. Beneficiarios de la maternidad.

Para la LGSS son beneficiarios del subsidio por maternidad contributivo los trabajadores por cuenta propia o ajena que estén incluidos en el Régimen General o en los Regímenes Especiales, que acrediten un periodo de cotización mínimo:

- Si el trabajador es menor de 21 años en la fecha del parto o acogimiento no se exige periodo de cotización mínimo. Hay que diferenciar dos beneficiarios:
 - Trabajador, hombre o mujer, menor de 21 años que a la fecha del parto o en la de resolución judicial por la que se constituye la adopción, que estén afiliados o en situación asimilada a la alta que no acrediten los periodos mínimos de cotización.
 - Trabajadoras, sólo mujeres, que en caso de parto, que estén afiliadas o en situación asimilada al alta que no acrediten los periodos mínimos de cotización.

- Si el trabajador tiene entre 21 y 26 años en la fecha del parto o en la fecha de acogimiento los periodos de cotización exigidos son dos: tener 90 días cotizados en los 7 años anteriores al momento del inicio de la prestación o tener cotizados 180 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a esa fecha.
- Si el trabajador tiene más de 26 años en la fecha del parto o en la fecha de acogimiento los periodos de cotización exigidos son dos: tener 180 días cotizados en los 7 años anteriores al momento del inicio de la prestación o tener cotizados 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a esa fecha.

En el supuesto de maternidad biológica, la edad indicada será la que tenga cumplida la madre en el momento del inicio del descanso y en los supuestos de adopción y acogimiento, la edad señalada será la que tenga cumplida en el momento de la resolución para acreditar el periodo mínimo de cotización.

Hay que mencionar que, en el caso de la maternidad biológica, los requisitos han de acreditarse, bien en el momento del parto que el descanso obligatorio es de 6 semanas o bien en el momento que se inicie el descanso voluntario.

Según el Estatuto de los Trabajadores, estos periodos de descanso se pueden disfrutar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, con un previo acuerdo de los empresarios y los trabajadores.

En los casos del subsidio especial por parto, adopción o acogimiento múltiple de más de un menor, se concederá un subsidio por cada hijo, a partir del segundo, de cuantía igual a la que corresponda percibir por el primero, pero solo durante el periodo de 6 semanas, inmediatamente posteriores al parto.

3.3.Prestaciones.

La prestación correspondiente al subsidio por maternidad contributivo es el 100% de la base reguladora.

En el subsidio sin periodo mínimo de cotización hay que distinguir dos clases:

- Trabajador menor de 21 años a la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial que no acredite los periodos mínimos de la prestación económica le corresponde el 100% de la base reguladora.
- Trabajadoras en caso de parto que no acrediten los periodos mínimos de cotización, la cuantía de la prestación económica es el 100% del IPREM (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples) vigente en cada momento.

En el subsidio especial por parto o por adopción múltiple de más de un menor, se concederá un subsidio por cada hijo a partir del segundo, de cuantía igual a la que corresponda percibir por el primero, pero solo durante el periodo de 6 semanas inmediatamente posteriores al parto o a la adopción.

3.4.Nacimiento del subsidio.

En los casos del subsidio por maternidad contributivo, el derecho a la prestación nace a partir del mismo día que comience el descanso. En la maternidad biológica el descanso es obligatorio de 6 semanas inmediatamente posterior al parto y/o voluntario de 10 semanas, a elección de la interesada.

En los supuestos de adopción y acogimiento de menores de 6 años, las 16 semanas se cuentan a elección del trabajador.

3.5.Duración del subsidio.

Hay que distinguir distintas duraciones según sea el subsidio por maternidad contributivo, el subsidio por maternidad sin periodo mínimo de cotización y el subsidio especial por parto, adopción o acogimiento múltiple.

En el subsidio por maternidad contributivo, como regla general la duración es de 16 semanas que se puede ampliar 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo en caso de parto múltiple, 2 semanas más en los casos de discapacidad del hijo o del menor adoptado, cuando la discapacidad sea del 33% o más. En los casos en los que el hijo sea prematuro la duración máxima es de 13 semanas computándose como días adicionales.

En el caso de maternidad por adopción, la duración es de 16 semanas, siempre y cuando el niño sea menor de 6 años, ampliables a 2 semanas más por cada menor a

partir de la resolución judicial. En los casos de adopciones internacionales, donde es necesario que ambos padres viajen al extranjero, se puede solicitar un periodo de 4 semanas antes de hacerse efectiva la adopción.

En el caso de maternidad sin periodo mínimo de cotización, si el trabajador es menor de 21 años la duración del permiso de maternidad sin periodo previo de cotización es de 16 semanas y en los casos en los que las trabajadoras no acrediten los periodos mínimos de cotización el subsidio tiene una duración de 42 días naturales.

Existen casos especiales en los que la duración del permiso de maternidad cambian y son:

- En el caso del fallecimiento del bebé, el trabajador puede continuar el permiso de maternidad hasta alcanzar las 16 semanas.
- Si el bebé tiene que estar hospitalizado, la duración es hasta 13 semanas como he comentado anteriormente.
- Se puede ampliar otras dos semanas más si el bebé tiene una discapacidad igual o superior al 33%.

3.6.Extinción del subsidio.

La extinción de este subsidio por maternidad se da si se cumplen algunas de las siguientes causas:

- Cuando se cumplan los tiempos de duración del subsidio.
- Cuando el periodo de descanso sea disfrutado exclusivamente por la madre o el padre, por la reincorporación voluntaria al trabajo del beneficiario del subsidio con anterioridad al cumplimiento del plazo de duración que tenía el beneficiario.
- Cuando el disfrute fuera simultáneo entre el padre y la madre.
- Cuando el niño fallezca, en este caso, solo tiene el trabajador 6 semanas de descanso obligatorio, como he mencionado anteriormente.
- Cuando fallezca el beneficiario, salvo que el progenitor pueda disfrutar del periodo restante.
- Cuando al agotarse la prestación por maternidad biológica, la trabajadora requiriese la asistencia sanitaria continuando su incapacidad para el trabajo y

como consecuencia de esto, se pasará a la situación de incapacidad temporal por riesgos comunes.

3.7.Reconocimiento y pago del subsidio.

El pago de la prestación por maternidad se realiza a meses vencidos y se gestiona por el INSS, salvo algunos supuestos especiales que se le otorga al INEM.

Cuando se da la situación de parto múltiple y/o adopción de más de un menor, se efectúa el pago en una vez al término de seis semanas posteriores al parto o a la decisión administrativa o judicial en los casos de adopción.

Para el caso de la maternidad biológica, es necesario que la empresa tenga un informe facultativo del Servicio Público de Salud en el que figure la fecha probable del parto, fecha del parto y estado de salud de la madre posterior al parto. Al darle este informe a la empresa, ésta reflejará los datos de cotización y la fecha en la que comienza el periodo de descanso.

3.8.Efectos de la situación de maternidad con respecto al desempleo y la incapacidad temporal.

Hay supuestos en los cuales se puede dar una coincidencia en el disfrute de la maternidad con la prestación por desempleo. Por ejemplo, nos podemos encontrar un caso en el que el trabajador se encuentra en situación de maternidad y durante esta situación se extingue el contrato de trabajo. Por lo tanto, en este caso se mantendrá la prestación de maternidad hasta su agotamiento, pasando entonces a la situación legal de desempleo, en la que pasará a percibir dicha prestación en el supuesto de que reúna los requisitos para ello. La cuantía de la prestación será la propia de la maternidad y el disfrute de la prestación no se descontará del periodo de duración del desempleo.

Si por el contrario, estamos ante un trabajador que durante la percepción de la prestación de desempleo pasa a la situación de maternidad, pasa a percibir esta última prestación y el disfrute de la maternidad se descuenta del desempleo.

Los casos de incapacidad temporal por enfermedad se dan cuando la beneficiaria de la prestación por maternidad necesita asistencia sanitaria no pudiendo desarrollar su

trabajo. Esto genera derecho a la prestación por incapacidad temporal si se cumplen los requisitos para acceder a la misma.

3.9.La prestación por maternidad de trabajadoras autónomas.

Las trabajadoras autónomas tienen derecho a disfrutar del subsidio por maternidad por nacimiento, adopción o acogimiento familiar. Las condiciones son las mismas que para las trabajadoras que pertenecen al régimen general. Para que puedan beneficiarse de este subsidio tienen que cumplirse una serie de requisitos:

- Que la trabajadora esté afiliada al RETA (Régimen Especial de Trabajadores Autónomos). Tiene que estar dada de alta o en situación similar.
- Que esté al corriente de pago de las cuotas de la Seguridad Social.
- El pago de este subsidio es el 100% de la base reguladora, por lo que la trabajadora cotiza por incapacidad temporal.
- Tiene que seguir cotizando como autónoma durante el tiempo que dure la baja por maternidad.
- Los periodos de cotización mínimos son los mismos que para el resto de trabajadores, que son:
 - Si la trabajadora es menor de 21 años no se exige periodo de cotización mínimo.
 - Si la trabajadora tiene entre 21 y 26 años se exigen 90 días cotizados en los 7 años anteriores al día del parto o inicio del descanso; o 180 días durante su vida laboral.
 - Si la trabajadora es mayor de 26 años se le exigen 180 días cotizados en los 7 años anteriores al inicio del descanso o 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral.

En cuanto a la duración del permiso para las trabajadoras autónomas, es de 16 semanas pudiéndose incrementar en algunos supuestos como la discapacidad del hijo o los casos de hospitalización, por parto prematuro. La trabajadora autónoma puede transferir hasta un total de 10 semanas de su permiso al padre y está obligada a disfrutar de un mínimo de 6 semanas.

Las prestaciones de este subsidio son:

- Subsidio de maternidad correspondiente al 100% de la base reguladora por la que la trabajadora autónoma cotiza por incapacidad temporal por contingencias comunes.
- Si la trabajadora interrumpe su actividad antes del parto, debido a un posible riesgo para su salud o a salud del hijo, cobrará el 100% de la base reguladora. También se requerirá un informe del Servicio Público de Salud.

3.10. La prestación por maternidad cuando la trabajadora se encuentre en paro.

Las trabajadoras que estén cobrando la prestación por desempleo en el momento del nacimiento, adopción o acogimiento, también tienen derecho a percibir el subsidio por maternidad.

El INSS es el que deberá pagar la prestación por maternidad y el SEPE dejará de pagar la prestación por desempleo. Cuando concluya el periodo de baja por maternidad, la trabajadora tiene un plazo de 15 días para solicitar la reanudación de la prestación por desempleo.

4. RIESGO DURANTE EL EMBARAZO.

Según la Ley General de la Seguridad Social, el riesgo durante el embarazo es la situación en la que se haya una mujer trabajadora que se encuentra embarazada y que se revele un riesgo o una posible repercusión sobre el embarazo o salud de la trabajadora embarazada o del feto siempre que no se pueda adaptar las condiciones o tiempo de trabajo de la trabajadora ni se pueda cambiar de puesto o función. Como consecuencia de esto, la trabajadora ve suspendido su contrato de trabajo porque las condiciones de ese trabajo pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora o en el feto, y así lo certifica el INSS o la Mutua.

La causa es proteger a la trabajadora embarazada y al feto de los determinados agentes, procedimientos o condiciones que puedan repercutir en su salud o en el proceso biológico que se deriven del trabajo.

El riesgo durante el embarazo es una contingencia profesional y no se requiere ningún periodo de cotización.

4.1.Beneficiarias.

Según la LGSS, son beneficiarias las trabajadoras por cuenta ajena, incluidas las contratadas a tiempo parcial y para la formación, que estén afiliadas en alta o en situación asimilada al alta. La LGSS establece que el subsidio se concede a la mujer trabajadora para la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales y por ello no se exige ningún periodo previo de cotización.

4.2.Prestación.

La prestación consistirá en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente que es la utilizada para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.

4.3.Nacimiento, duración y extinción del derecho.

El subsidio nace el día que se inicie la suspensión del contrato de trabajo habiéndose intentado previamente la adaptación de las condiciones o tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Según la LGSS, el subsidio de riesgo durante el embarazo durará desde que se inicia la suspensión del contrato de trabajo hasta el día anterior a aquél en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o el de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otra compatible con su estado.

Por último, las causas de extinción del subsidio son:

- Suspensión del contrato de trabajo por maternidad.
- Reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.
- Extinción del contrato de trabajo en virtud de la causa legal establecida.
- Fallecimiento de la beneficiaria.

El subsidio podrá denegarse o suspenderse cuando la beneficiaria haya actuado fraudulentamente para obtener o conservar la prestación.

4.4.Reconocimiento y pago del subsidio.

El pago de este subsidio corresponde al INSS o a la Mutua, en función de la entidad que tenga la empresa contratada la cobertura de riesgos profesionales y se realizará por pagos vencidos.

Para el reconocimiento de este derecho se inicia a instancia del trabajador mediante solicitud al INSS, más tarde el INSS dictará resolución que debe serle notificada al trabajador en un plazo de 30 días.

La resolución notificada deberá contener la fecha de suspensión del contrato, los datos relativos a la actividad desempeñada, su categoría profesional y la función y descripción del puesto de trabajo concreto que realizase. Es muy importante que se incluyan dos documentos esenciales, que son: el informe médico del Servicio Público de Salud que asista a la trabajadora y la certificación médica de que las condiciones del puesto de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora y/o del feto.

5. RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL.

Según la LGSS, la situación protegida en el riesgo durante la lactancia natural es el periodo de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, dicho cambio no resulta técnica u objetivamente posible, por motivos justificados.

La mujer trabajadora ve suspendido su contrato de trabajo porque las condiciones de trabajo pueden influir negativamente en su salud o en la del hijo menor de 9 meses durante el periodo de lactancia natural y así lo certifiquen los servicios médicos del INSS o la Mutua.

Es muy importante que la lactancia sea natural, ya que, la artificial no cuenta.

5.1.Beneficiarias.

Son beneficiarias de esta prestación, las trabajadoras por cuenta ajena, incluidas las contratadas a tiempo parcial y para la formación, que estén afiliadas, en alta o en situación asimilada al alta y tampoco se exige período mínimo de cotización.

5.2.Prestación.

Se concede a la mujer trabajadora en los mismos términos y condiciones previstos para la prestación económica de riesgo durante el embarazo, es decir, un subsidio del 100% de la base reguladora.

5.3.Nacimiento, duración y extinción.

Este subsidio nace desde el mismo día que se inicie la suspensión del contrato por esa causa.

Se abona durante el periodo necesario para la protección de la salud de la trabajadora y/o el hijo lactante, hasta el día que se incorpore a su puesto de trabajo anterior a otro compatible con su estado o situación. En este periodo de tiempo existe la obligación de cotizar y las cuotas serán computables a los efectos previstos de cotización exigidos para el derecho a las prestaciones.

Las causas de extinción son: que el hijo lactante cumpla 9 meses, salvo que la beneficiaria se haya incorporado con anterioridad a su puesto de trabajo; por extinción del contrato de trabajo y por fallecimiento de la beneficiaria.

El subsidio podrá denegarse o suspenderse cuando la beneficiaria haya actuado fraudulentamente para obtener o conservar la prestación.

5.4.Reconocimiento y pago del subsidio.

La gestión y el pago de este subsidio le corresponden al INSS o a la Mutua, realizándose el pago por periodos vencidos.

6. LA PATERNIDAD.

6.1. Concepto y características de la prestación por paternidad.

En España es de 8 semanas, duración que se publicó en el BOE en el mes de marzo de 2019, y esto se incrementará hasta llegar a las 16 semanas en 2021. Si el hijo nació antes del 1 de abril de 2019, el permiso será de 5 semanas como lo era anteriormente. Estas 8 semanas pueden ampliarse a 12 porque la madre les puede ceder 4 semanas de su permiso de maternidad

Es un subsidio que se da a los trabajadores que suspenden el contrato de trabajo o cesa su actividad durante los días legalmente establecidos con motivo del nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento.

El permiso de paternidad es de 2 semanas inmediatamente después del nacimiento o de la decisión administrativa de acogimiento, a los que hay que añadir los días que completan 8 semanas dentro del año de vida del hijo. Se pueden disfrutar los días restantes seguidos al parto o de forma a determinar de acuerdo con la empresa. Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial de un mínimo del 50% previo acuerdo con el empresario y es compatible e independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad, pero no es transferible, es decir, que si el padre no lo disfruta, la madre tampoco puede.

En el caso de hospitalización del hijo, se puede incrementar el permiso por paternidad hasta en 13 semanas adicionales, siempre y cuando el niño esté hospitalizado un mínimo de 7 días.

Si el parto es múltiple, a partir del segundo hijo, al padre le corresponden 2 días más de permiso de paternidad.

6.2. Beneficiarios.

Son los trabajadores incluidos en el Régimen General y en los Regímenes Especiales de la Seguridad Social, que acrediten un periodo mínimo de cotización de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de la suspensión; o bien, de 360 días a lo largo de su vida laboral.

En el caso de maternidad biológica (parto), el derecho de subsidio corresponde exclusivamente al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, el derecho de subsidio corresponde sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados.

6.3.Prestación.

La prestación económica por paternidad consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente.

6.4.Extinción.

Puede ser denegado, anulado o suspendido por las mismas condiciones que para la prestación por maternidad.

6.5.Reconocimiento y pago del subsidio.

Es gestionado directamente por el INSS por lo que no cabe fórmula de colaboración, ni voluntaria, ni obligatoria, por parte de la empresa.

El procedimiento para el reconocimiento de este derecho se inicia a instancia del trabajador mediante solicitud dirigida al INSS.

6.6.La prestación por paternidad de trabajadores autónomos.

La duración del permiso de paternidad para trabajadores autónomos es de 8 semanas, al igual que los trabajadores por cuenta ajena.

Los trabajadores autónomos para solicitar el permiso de paternidad tienen que cumplir los siguientes requisitos:

- Estar dado de alta y cotizando en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social.
- Haber cotizado un mínimo de 180 días en los 7 años anteriores a la solicitud del permiso de paternidad, o un mínimo de 360 días durante la vida laboral.
- No tener deudas con las cuotas de autónomos.
- Comunicar el nacimiento o adopción a la Seguridad Social en un plazo máximo de 15 días desde que se produzca.

El trabajador autónomo cobrará durante el permiso de paternidad el 100% de la base reguladora.

7. LA NUEVA PRESTACIÓN POR LACTANCIA.

Esta nueva prestación se regula en los artículos 183 a 185 de la Ley General de la Seguridad Social y ha sido actualizada en el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo.

Esta prestación consiste en que la jornada del trabajador se verá reducida en media hora cuando ambos trabajen, desde que el menor cumpla 9 meses hasta los 12 meses de edad.

La cuantía de la prestación se regula en el artículo 185 de la Ley General de la Seguridad Social. Con esta prestación se pretende cubrir la disminución de rentas que se genera por dejar de percibir el salario como consecuencia de disfrutar de una reducción de la jornada laboral por lactancia. La cuantía consistirá en el 100% de la base reguladora de la incapacidad temporal por contingencias comunes.

En cuanto a su duración, hay otras alternativas como la reducción de la jornada en media hora o acumulación de jornadas completas. En estos ambos casos se mantiene el derecho a la retribución. Su duración será de 3 meses como máximo y se abona la prestación durante el periodo comprendido entre el momento en que el menor cumple los 9 meses hasta los 12 meses. Y se extinguirá cuando el menor cumpla los 12 meses de edad.

La nueva redacción de esta prestación en el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, ha supuesto importantes modificaciones: se suprime la regla por la que este derecho sólo podía ser ejercido por uno de los padres en caso de que ambos trabajasen, admitiendo que ambos pueden disfrutarlo, pero sólo se le reconoce el derecho a la prestación a uno de ellos.

Para finalizar, hay que destacar que el personal laboral de las Administraciones Públicas no tiene derecho a esta nueva prestación.

8. LA PROBLEMÁTICA DERIVADA DEL DESCANSO OBLIGATORIO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR EN EL DEPORTE PROFESIONAL.

La desprotección y discriminación de la mujer en el deporte no es una novedad debido a la escasa repercusión y visibilidad en los medios de comunicación de los problemas que han tenido que afrontar las mujeres deportistas.

La maternidad en el deporte profesional supone uno de los casos de estudio más complejos y anecdóticos de nuestro sistema de protección social. Esta particularidad, deriva principalmente de la adaptación de las normas laborales comunes a una profesión en la que la capacidad física y psicológica es llevada al extremo que exige la competición profesional, donde un parón para disfrutar del descanso correspondiente, implica que la deportista tarde un tiempo determinado en recuperar la capacidad física, viendo comprometido su futuro laboral.

En primer lugar, es innegable el impacto físico de la maternidad y de las consecuencias para deportista, que se resumen en dos problemas principales:

- El parón de la competición derivado de la maternidad.

Este periodo de tiempo afectará al periodo de descanso, a la posterior recuperación y a la previsible situación de riesgo durante el embarazo que empezara a tramitarse en el momento en el que el club tenga constancia de que la trabajadora está en estado de gestación. Durante el tiempo de gestación y posterior descanso obligatorio, a jugadora se tendrá que apartar del terreno de juego y de los enfrentamientos y esto puede durar meses.

- La protección de la salud de la trabajadora.

Aquí nos referimos tanto a la salud física como psicológica. Por una parte, la recuperación física tras el embarazo y, por otro lado, las posibles consecuencias psicológicas derivadas de la presión de volver a competir y de auto exigencia para recuperar el nivel de competitividad previa a la maternidad.

En cuanto al descanso por paternidad, también ha supuesto un complejo objeto de estudio, principalmente motivado por la escasa aceptación de este. Entre los motivos de la escasa aceptación, destaca la nula protección del puesto de trabajo tras el descanso

derivado del parón en la competición, por ende, el deportista comprometida su continuidad en el club. En la paternidad se presenta un problema similar al de la maternidad pero con la diferencia de que la salud del padre no se ve expuesta.

Sin embargo, donde verdaderamente radicaba la diferencia entre ambos colectivos, era en la opcionalidad y la libertad de decisión del deportista para acogerse a tal permiso. Además, para el club deportivo, la paternidad tampoco suponía un “riesgo” a cubrir como el riesgo durante el embarazo de las mujeres deportistas. Esta libertad de decisión presentaba dos problemas que chocaba con la igualdad entre los hombres y las mujeres en el deporte:

- Ventaja competitiva de los hombres sobre las mujeres.

La libertad de acogerse al permiso de paternidad suponía ventaja competitiva sobre las mujeres. Esta ventaja radica en que podían seguir entrenando y compitiendo, por lo que las características físicas del deportista no se ven mermadas. De este modo, los hombres no presentan problema de tener que recuperar la condición física tras el descanso y se elimina cualquier problema de salud derivado de tal condición.

- Aumentar la diferencia en popularidad entre el deporte masculino y el femenino.

A consecuencia de que las ligas deportivas y en general los equipos, mantienen los jugadores clave durante la temporada, aumentando en consecuencia el espectáculo y la popularidad del deporte.

La LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres no tuvo el efecto esperado respecto a la eliminación de cualquier forma de discriminación hacia la mujer y en garantizar la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en materia laboral. Los cambios previstos por el RDL 6/2019, vamos a analizar los inconvenientes que se plantean tanto para el club como para el deportista derivados del descanso obligatorio. En este Real Decreto Ley se verán perjudicados los deportistas masculinos porque las deportistas femeninas ya venían sufriendo estos problemas.

- El impacto para el club de perder el jugador seis semanas.

Esto también dependerá de la relevancia del jugador para el equipo. Será un gran inconveniente en cuanto a la planificación del equipo e incluso de la temporada, pudiéndose comprometer los resultados del club con el respectivo impacto económico que ello supone.

Por otra parte, el jugador no está obligado a informar al club de la futura paternidad lo que agrava el problema si tenemos en cuenta a los posibles jugadores lesionados propios que de la competencia profesional. Por lo que en cualquier momento el club puede encontrarse con que de repente un jugador disfrute el descanso obligatorio y además haya compañeros con una posición similar que estén lesionados.

Este puede suponer un gran inconveniente si nos atenemos a deportes y categorías donde hay pocos jugadores para cubrir una posición en concreto.

- El impacto para la carrera del deportista.

Durante la suspensión del contrato de trabajo el deportista no podrá competir, entrenar, asistir a charlas de equipo, tampoco acudir a eventos ni actos de promoción organizados por el club, ni tampoco a aquellos tiempos que el convenio colectivo considere como tal, y por supuesto, tampoco podrá participar en los desplazamientos con el equipo.

- En el supuesto de descanso obligatorio durante las vacaciones del jugador.

En el supuesto de que el descanso por nacimiento y cuidado de hijo coincida con las vacaciones del jugador, las vacaciones quedarán suspendidas para poder disfrutarse una vez terminado el descanso obligatorio.

- Perjuicio económico para el deportista.

Otro de los problemas que ocasionaban los antiguos descansos de maternidad y paternidad, era respecto a la desigualdad derivada de la prestación económica. Esto es debido a que el importe de la base reguladora de la prestación durante el descanso era acorde a la base de cotización del trabajador, con el límite de la base máxima de cotización vigente. De este modo, si el deportista tiene unos ingresos que superen la base máxima de cotización verá su salario reducido drásticamente a tal importe.

En consecuencia, al ser el descanso de paternidad una opción y el de maternidad una obligación, la mujer deportista de nuevo se veía discriminada económicamente, al margen de la ya evidente brecha salarial.

Con la reforma, este problema se traslada a todos los deportistas. En las relaciones laborales comunes esta problemática se suele solventar mediante la negociación colectiva complementando las prestaciones económicas por cuidado y nacimiento del menor al 100% del salario real, ya que los supuestos de cuidado de nacimiento de menor no están complementados a la totalidad del salario como suele ocurrir en las situaciones de incapacidad temporal.

9. LA PROTECCION POR MATERNIDAD DE LAS ABOGADAS EN EL EJERCICIO DE LA PROFESION Y EL DISFRUTE DEL PADRE.

La Ley 30/1995, de 8 de noviembre, sobre Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, inició una nueva etapa de filiación voluntaria al Régimen Especial, que afecta a la abogacía y a otros colectivos con mutualidades voluntarias sustitutorias del RETA, aunque manteniendo en su disposición adicional 15ª la posibilidad de afiliación a una mutualidad de previsión social sustitutoria en determinadas circunstancias. Posteriormente, la Ley 27/2011, de 1 de agosto, en su disposición adicional 46ª ha obligado a esas mutualidades a garantizar un mínimo de cobertura a los profesionales en ellas afiliados.

Son esas dos disposiciones las que han pasado a configurar las vigentes disposiciones adicionales 18ª y 19ª de la Ley General de la Seguridad Social, en las que se permite la afiliación de los profesionales liberales colegiados a mutualidades de previsión social sustitutoria en determinadas circunstancias como:

- Cuando se trata de colegiados que opten o hubieren optado por incorporarse a la mutualidad de previsión social que pudiera tener establecida el correspondiente colegio profesional, siempre que la citada mutualidad sea alguna de las constituidas con anterioridad al 10 de noviembre de 1995.
- Cuando se trate de profesionales colegiados que hubieran iniciado su actividad con anterioridad al 10 de noviembre de 1995, cuyos colegios profesionales no tuvieran establecida en tal fecha una mutualidad de las amparadas en el citado

Reglamento de Entidades de Previsión Social, y que no hubieran sido incluidos antes de la citada fecha anteriormente.

Tanto en uno como en otro caso, las mutualidades de previsión social sustitutoria deberán ofrecer a sus afiliados mediante el sistema de capitalización individual y la técnica aseguradora bajo los que operan, de forma obligatoria, y entre otras contingencias cubiertas, la de maternidad.

Mientras las abogadas afiliadas al RETA pueden dejar de trabajar y percibir un subsidio de pago periódico en caso de maternidad, las afiliadas a cualquiera de las distintas mutualidades de previsión social sustitutorias existentes, hasta hace no mucho, no percibían nada y en la actualidad, las abogadas perciben un pago único a tanto alzado.

En la mutualidad general de la abogacía la maternidad sigue configurada como situación protegida dentro de la contingencia de incapacidad temporal. Caben dos posibilidades para la cobertura de la maternidad por las abogadas afiliadas a la mutualidad general de la abogacía. La primera es la posibilidad de que puedan incluir la maternidad y las garantías por adopción y aborto no voluntario en la cobertura de la incapacidad temporal profesional cuando se trate de mutualista que hayan optado por el sistema complementario. La segunda posibilidad es que la cobertura por maternidad resulta obligatoria, debiendo ser contratada junto con la de incapacidad temporal, para las abogadas que hayan optado por mutualidad general de la abogacía en sustitución del RETA.

Sobre la maternidad en el RETA podemos decir que está asimilada a la cobertura de la maternidad en el RGSS. Hay tres especialidades normativas estrechamente relacionadas con la naturaleza autónoma y son:

1ª Es común a todas las prestaciones del RETA, y es la necesidad de estar al corriente en el pago de las cuotas con posibilidad de subsanación a través de la invitación al pago.

2ª Necesidad de presentación de declaración de situación de actividad.

3ª Se proyecta sobre el descanso en régimen de jornada a tiempo parcial: la percepción de los subsidios y la reducción de la actividad solo podrá efectuarse en el

porcentaje del 50%. En el RETA, es el propio trabajador autónomo quien, al solicitar la prestación, deberá especificar el régimen concreto que se llevará a efecto su disfrute.

La prestación por maternidad en el RETA, consistirá en un subsidio del 100% de una base reguladora diaria cuya cuantía será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas durante los seis meses inmediatamente anteriores al hecho causante entre 180.

Sobre el disfrute de la paternidad, podemos decir que se le debería permitir siempre el disfrute de 10 semanas cedidas por la madre, tanto si está afiliada al RETA como si lo está a una mutualidad de previsión social sustitutoria del RETA.

10. PRESTACION DE MATERNIDAD POR PARTO Y POR ADOPCION PARA AMBAS CÓNYUGES EN CASO DE MATRIMONIO HOMOSEXUAL (STSJ MADRID DE 07/07/2014).

Los nuevos modelos de familia hacen que se planteen problemas en la aplicación de una normativa social que ha quedado en algunos aspectos desfasada.

Para poder acogerse a la prestación por maternidad o paternidad es imprescindible que exista un vínculo jurídico con el hijo. Un miembro (o ambos) de la pareja debe ser el progenitor biológico o de adopción de la criatura.

Hay que destacar que sólo en el caso de maternidad o paternidad biológica o en el supuesto de que el niño haya sido legalmente adoptado se podrá conceder el permiso.

En el caso de que dos hombres lleven a cabo los trámites para la adopción de su hijo/a, ambos padres tendrán derecho a la prestación por paternidad y maternidad. La pareja podrá decidir quién disfrutará de cada permiso y decidirán si compatibilizar la baja por maternidad.

En el supuesto de que una pareja compuesta por dos mujeres adopte, los requisitos y prestaciones serán iguales que en el caso de adopción en una pareja gay; una de ellas

tendrá derecho a la baja por maternidad de 16 semanas y otra al permiso por paternidad.

La demandante en el litigio resuelto contrajo matrimonio civil con una persona de su mismo sexo, que había dado a luz a un niño dos años antes de celebrarse ese matrimonio. Pudo proceder a adoptar al hijo biológico de su cónyuge posteriormente.

Esta demanda fue desestimada por el motivo de que al haber disfrutado la prestación de maternidad la madre biológica, no se genera el derecho a un nuevo periodo de prestación de maternidad por la adoptante, por lo que la parte actora no tiene derecho al disfrute de la prestación de maternidad al haberlo realizado ya la madre biológica en su totalidad.

Este razonamiento no se comparte ya que el derecho a disfrutar de prestación de maternidad o paternidad por adopción nunca se ha supeditado legalmente al hecho de que los padres biológicos no hubieran disfrutado también de las correspondientes prestaciones de Seguridad Social. Es perfectamente posible que por un mismo sujeto se causen dos prestaciones por maternidad (madre biológica y adoptiva) y dos prestaciones por paternidad (padre biológico y adoptivo).

En esta sentencia vemos que hay un vacío legal porque no existe un criterio legal que determine en base a qué parámetro determinar la prestación a la que tiene derecho una mujer que adopta al hijo biológico de su cónyuge también mujer.

Si la recurrente aun estando casada con otra persona de su mismo sexo hubiera adoptado a un niño/a con el que ninguna de las dos cónyuges tuviera vínculos biológicos, también habría podido optar por la prestación por maternidad.

11. COMENTARIOS DE LAS SENTENCIAS EN TORNO A LA DETERMINACION DEL RECONOCIMIENTO DEL DERECHO A LA PRESTACIÓN POR RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL.

1ª La sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo que vamos a comentar, viene a consolidar la protección a dispensar ante la situación de riesgo durante la lactancia materna, a propósito de la doctrina más reciente del TJUE sobre la materia. Entre los principales elementos sobre los que se sustancia el presente supuesto de hecho, conviene destacar desde el inicio, la particularidad residenciada en el trabajo nocturno y/o el trabajo a turnos, que van a ser determinantes para la valoración y la resolución final del caso.

En esta sentencia la demandante presta servicios para la Consejería de Sanidad en el Servicio de Emergencias Sanitarias de Alicante (SAMU) en la jornada de 24 horas de disponibilidad permanente y presencial de 12 horas, exactamente de 9 a 9 horas, cada 6 días.

La trabajadora dio a luz a su hijo permaneciendo en periodo de descanso por maternidad hasta el 31 de mayo de 2014 y proporcionó a su hijo lactancia materna.

Con fecha 20 y 22 de mayo de 2014, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales emitió informe en el que proponía adaptar las condiciones de trabajo a la actora. En dicho documento se recomendaba evitar el turno de 24 horas en trabajo nocturno y extremar las medidas de higiene a fin de evitar la transmisión de infecciones. También contemplaba que en caso de que finalmente no fuera posible o que aun así, persistiese la situación de riesgo, proponía la posibilidad de proceder a cambiar de puesto de trabajo o, en su defecto, optar por la suspensión del contrato de riesgo durante la lactancia, siempre y cuando persistiera la imposibilidad de reincorporarse a su puesto de trabajo anterior o, en su caso, a otro compatible a su estado.

Finalmente no resulta posible llevar a cabo la adaptación necesaria del puesto de trabajo ni tampoco el traslado de la trabajadora afectada a otro de enfermera o de otro tipo en la Consejería de Sanidad. La razón principal constituye un compartimento estanco de las restantes unidades sanitarias, y cuenta con una serie de procedimientos específicos de acceso y, además, cuenta con unas bolsas de

trabajo propias. Con fecha 30 de septiembre de 2014 la directora del SAMU emite un informe determinando que no era posible proceder a la adaptación del puesto que venía ocupando la demandante a ningún otro trabajo dentro del SAMU.

Dada la imposibilidad de poder compatibilizar la lactancia natural con el desempeño de su trabajo, desde el 1 de junio de 2014 hasta el 31 de octubre del mismo año, la actora se encontraba en situación de excedencia, disfrutando su periodo vacacional del 1 hasta el 28 de noviembre de 2017.

La sentencia del Juzgado de lo Social número 1 de Alicante de 23 de febrero de 2015 estima la demanda presentada por la trabajadora afectada y declara su derecho a las prestaciones por riesgo durante la lactancia natural en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 4 de noviembre de 2014. Esta sentencia es recurrida por la Mutua y se procede a revocar la referida sentencia.

Con motivo de este giro judicial, la trabajadora interpone recurso de casación contra la sentencia dictada y la resolución declara su derecho a las prestaciones por riesgo durante la lactancia natural en el periodo del 1 de junio al 4 de noviembre de 2014.

2ª En la Sentencia 53/2019, de 24 de enero, se discute sobre el derecho a percibir la prestación de riesgo durante la lactancia natural de una trabajadora que presta sus servicios como conductora de un camión de recogida de residuos, con exposición esporádica a sustancias nocivas y a los agentes biológicos que pudiera haber en las materias orgánicas en descomposición presentes en los contenedores que debe recoger y mantener limpios. La empresa certifica que no hay otro puesto de trabajo compatible con su estado de salud. En este caso, nos encontramos con una evaluación de los riesgos presentes en el puesto de trabajo de la afectada, aunque sin mencionar la turnicidad y la nocturnidad. Incumbe a la parte empresarial acreditar debidamente que las medidas de protección no eran técnica u objetivamente posibles o irrazonables, es decir, ha de ser la parte que niega la existencia de la situación de riesgo durante la lactancia quien desarrolle la correspondiente actividad probatoria en contrario.

3ª En la Sentencia 56/2019, también de 24 de enero, la trabajadora afectada comenzó a prestar servicios con la categoría de DUE de Urgencias, realizando su labor en el SUMMA 112. La actora fue nombrada personal estatutario fijo y realiza su trabajo

de 12 a 24 horas, teniendo una jornada laboral de lunes a domingo. Su puesto no figura como entre los exentos de riesgo en la relación de puestos de trabajo que ha confeccionado la propia empresa, previa consulta de los representantes de los trabajadores. Tiene encomendada la adopción de medidas de carácter sanitario que se consideren necesarias, y para cuyo ejercicio se precise la titulación correspondiente a esta categoría. Nos encontramos con una evaluación de riesgos que recoge todos los que concurren en el puesto de la parte actora, pero, sin embargo, no se hace una referencia específica en torno a la afectación de las condiciones del puesto sobre la eventual situación de maternidad o lactancia de la trabajadora afectada.

Al hilo de lo anteriormente expuesto, corresponde abordar los contenidos doctrinales de las sentencias analizadas que al abordar este tema obliga a introducir un cambio importante en la doctrina del Tribunal Supremo.

En aquellos casos en los que la evaluación de riesgos no contempla de manera específica la incidencia de riesgos que entraña el puesto de trabajo durante el periodo de lactancia, supone una vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación de la trabajadora, así como la privación de la posibilidad de acreditar que los riesgos constatados pueden incidir durante el periodo de lactancia natural.

La carga de la prueba recae sobre el empresario, que es quien dispone del principio de facilidad probatoria, y teniendo en cuenta que entre sus obligaciones preventivas no sólo figura la evaluación general de riesgos sino también la incidencia que puedan tener sobre la mujer embarazada durante el periodo de lactancia.

12. CONCLUSIONES.

A medida que ha transcurrido el tiempo, nuestro sistema de Seguridad Social ha ido creciendo sobre la protección de muchas contingencias tanto comunes como profesionales que antes no protegía. En la actualidad el Sistema de la Seguridad Social está formado por el Régimen General y los Regímenes Especiales.

Este Sistema debe ser financiado por el Estado y aunque en 2011 tuvo superávit, con la crisis económica ha tenido menos ingresos percibidos por el pago de las cotizaciones de los trabajadores y por el aumento de las prestaciones por desempleo. Este déficit ha ido en aumento y ha requerido la concesión de créditos por parte del Estado para poder pagar las prestaciones.

Respecto a la maternidad y paternidad, hay que mencionar que el Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, lo que se quiere conseguir es que ambos permisos sean iguales en cuanto a la duración para disfrutar de esta prestación. Hay que destacar que la prestación por maternidad también ha ido evolucionando con el tiempo, pero la que últimamente ha tenido más cambios, a mejor, es la prestación por paternidad.

Hay que mencionar que el permiso de maternidad por madre soltera es de 16 semanas y se puede ampliar otras 2 semanas más según los casos.

En el caso de parejas homosexuales, uno de los cónyuges tiene el permiso de maternidad de 16 semanas de duración y el otro el de paternidad de 8 semanas de duración. Para decidir el permiso de cada cónyuge tienen que ponerse de acuerdo entre ellos. Pero para disfrutar de estos permisos uno de los cónyuges tiene que tener una relación biológica con el niño/a.

13. BIBLIOGRAFIA.

Blasco Lahoz, J.F. y otros (2017): *Curso de Seguridad Social II: Prestaciones*. Tirant lo Blanch, Valencia.

Cortes Generales (2007): *Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajador autónomo*. Título IV: “Protección social del trabajador autónomo”, artículo 26.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/6b96a085-4dc0-47af-b2cb-97e00716791e/0b5879ed-1156-4676-b38c-7229dcba9c49/descansoet#DescansoET>

Ministerio de Empleo y Seguridad Social: http://www.segsocial.es/wps/wcm/connect/wss/4ebf3e85-b930-4194-9a5d-cc059473e2c7/PUB033_Maternidad+Castellano_Accesible.pdf?MOD=AJPERES&CVID=

Ministerio de Empleo y Seguridad Social: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Conocenos/HistoriaSeguridadSocial>

Ministerio de Empleo y Seguridad Social: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/PortalEducativo/Profesores/Unidad4/PES62/PES78>

Otras páginas webs sobre maternidad: <https://www.sitly.es/blog/baja-por-maternidad/>

Otras páginas webs sobre paternidad: <https://www.sitly.es/blog/ampliacion-permiso-de-paternidad/>

Revista de Derecho de la Seguridad Social 3º Trimestre de 2018. Estudios Doctrinales. *Dirección: José Luis Monereo Pérez*

Revista de Derecho de la Seguridad Social 4º Trimestre de 2018. Estudios Doctrinales. *Dirección: José Luis Monereo Pérez*

Revista de Derecho de la Seguridad Social 3º Trimestre de 2019. Estudios Doctrinales. *Dirección: José Luis Monereo Pérez.*

Revista de Derecho de la Seguridad Social 4º Trimestre de 2019. Estudios Doctrinales. *Dirección: José Luis Monereo Pérez*