



Trabajo Fin de Grado

LA MATERNIDAD DE LA MUJER TRABAJADORA

Presentado por:

M^a Carmen Cantalejo García

Tutor:

Alejandro Patuel Navarro

Grado en Derecho

Curso académico 2018/2019

ABREVIATURAS UTILIZADAS

AEBOE	Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado
art. / arts.	artículo / artículos
BOCG	Boletín Oficial del Congreso de los Diputados
BOE	Boletín Oficial del Estado
CE	Constitución Española
CEE	Comunidad Económica Europea
CIES	Centro de Investigación de Economía y Sociedad
EBEP	Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público
ET	Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
FJ	Fundamento Jurídico
LETA	Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo
LGSS	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
LPGE	Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018
LPRL	Ley 31/1995, de 8 noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
p. / pp.	página / páginas
PPiiNA	Plataforma por los Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción
UE	Unión Europea

ÍNDICE

ABREVIATURAS UTILIZADAS (p. 2)

I. INTRODUCCIÓN (p. 5)

II. CAPÍTULO PRIMERO: ACTUALIDAD DE LA SITUACIÓN DE LA MUJER TRABAJADORA EN ESPAÑA (p. 8)

1. ANÁLISIS SOCIAL DE LAS MUJERES TRABAJADORAS (p. 8)

1.1. *Planteamiento general* (p. 8)

1.2. *Laboralidad femenina* (p. 9)

2. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL COMO SOLUCIÓN PARA ALCANZAR LA CONCILIACIÓN (p. 11)

2.1. *Flexibilidad de la jornada laboral* (p. 11)

2.2. *Proposición de Ley de tiempo de trabajo corresponsable* (p. 13)

3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PRIVADA Y PROFESIONAL (p. 14)

3.1. *Conciliación en el Derecho comunitario* (p. 15)

3.2. *Mejoras de la conciliación a nivel estatal y su protección constitucional* (p. 17)

3.3. *Proposición de Ley de Conciliación, Igualdad y Apoyo a las Familias* (p. 19)

III. CAPÍTULO SEGUNDO: PROTECCIÓN DE LOS INTERESES FAMILIARES EN EL ORDENAMIENTO LABORAL. MODIFICACIONES DEL REAL DECRETO-LEY 6/2019 (p. 20)

1. MEDIDAS DE ADAPTACIÓN DE LA DURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA (p. 20)

1.1. *Adaptación y distribución de la jornada* (p. 22)

1.2. *Reducción de la jornada por lactancia* (p. 23)

1.3. *Reducción de la jornada por hospitalización de neonatos* (p. 25)

2. SUSPENSIONES Y EXCEDENCIAS POR MATERNIDAD BIOLÓGICA, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO (p. 25)

2.1. *Suspensión con reserva de puesto de trabajo* (p. 25)

2.2. *Excedencia por cuidado de hijos* (p. 29)

3. EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR EMBARAZO (p. 30)

IV. CAPÍTULO TERCERO: ANÁLISIS SOBRE LA PROPOSICIÓN DE LEY RELATIVA A LA REFORMA DEL SISTEMA DE PERMISOS Y PRESTACIONES PARA EL CUIDADO Y ATENCIÓN DE MENORES POR PARTE DE SUS PROGENITORES/AS, EN CASOS DE NACIMIENTO, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO (p. 32)

1. CONTENIDO DE LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS (p. 33)

2. IMPACTO DE LA RETRIBUCIÓN DE PERMISOS (p. 35)

2.1. *Permiso por lactancia: un nuevo derecho para los padres* (p. 35)

V. CONCLUSIONES (p. 37)

BIBLIOGRAFÍA (p. 40)

RECURSOS ELECTRÓNICOS (p. 41)

RESUMEN EN INGLÉS / SUMMARY IN ENGLISH (p. 44)

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo versa sobre la maternidad de la mujer trabajadora. Este es un tema cuanto menos controvertido, ya que ha sido objeto de numerosas reformas hasta alcanzar la finalidad social que estamos construyendo en la actualidad. En dicho estudio hemos abordado el análisis sobre el perfil social que ostenta la mujer trabajadora, así como la regulación del ordenamiento laboral en referencia a la maternidad.

Primeramente, una de las finalidades con la que nos hemos encontrado supone para la sociedad luchar día a día con el objeto de derribar los muros que han obstaculizado la prosperidad laboral de las mujeres a lo largo de toda la historia, es decir, desmontar las discriminaciones de derechos fundamentales y otorgarles una situación de igualdad y protección para que todos y todas podamos avanzar hacia una comunidad más equitativa.

Dicha paridad concuerda con lo establecido en nuestro texto constitucional datado desde 1978; no obstante, a pesar de su temprana redacción la sociedad no supo llevar a cabo una verdadera igualdad y cooperación, lo que se presume a día de hoy como un propósito por el que debemos combatir todos y todas para un beneficio común.

Con carácter general, podemos decir que nuestro país es un abanderado de la igualdad en muchos ámbitos, pero sería necesario que para el tema que nos suscita esta investigación se implantaran medidas para lograr una cotitularidad efectiva tanto para los derechos como los deberes de los progenitores y progenitoras.

La conciliación de la vida privada y laboral es un objetivo que todavía no se ha conseguido al completo en nuestra sociedad y que, sin embargo, es imprescindible para que no se puedan producir discriminaciones, pues ambos estarían ante una posición de equilibrio y supondría poner el foco de atención en los trabajadores y trabajadoras y no en la empresa, las cuales en ocasiones se exceden de sus competencias.

Para elaborar este trabajo, nos hemos encontrado con una legislación variada, pues nuestro ordenamiento jurídico ostenta una multitud de normativa basada

en aspectos laborales, no discriminatorios y de protección hacia las situaciones más vulnerables.

Sin embargo, en marzo de este año se produjo la aprobación de una norma por la que se establecen medidas para garantizar la igualdad laboral tanto en hombres como en mujeres. Esta normativa es el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Esto hace que este trabajo sea de vital novedad, pues se han realizado las debidas observaciones en cuanto a las modificaciones que en virtud de este real decreto-ley se aplica hoy en nuestro ET.

La antecesora fue la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la cual fue pionera en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género en España. No obstante, dichas previsiones que ofrecía la ley no alcanzaron los resultados esperados, existiendo desigualdades laborales inaguantables para una sociedad democrática como la nuestra, por lo que era de especial importancia la elaboración y aprobación de un texto articulado integral y transversal en materia de empleo y ocupación.

Así pues, el derecho a la igualdad de trato que propone este real decreto-ley supone la ausencia de toda discriminación, concretamente en aspectos de maternidad, tema que nos ocupa. Para ello, se precisa llevar a cabo una equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones, condiciones específicas para obtener una igualdad real y efectiva que se vea reflejada en el empleo y la ocupación.

Finalmente, vamos a hacer una breve explicación de los capítulos que contiene este trabajo. En el primero de ellos hablamos de la actualidad de la situación de la mujer trabajadora en España. En él observamos en cuanto a la laboralidad femenina el coste de oportunidad al que se enfrentan las mujeres en nuestro país, pues debido a la falta de regulación normativa adecuada y su desarrollo efectivo supone para ellas poner en una balanza sus intereses familiares y profesionales.

Además, se expone una de las principales soluciones históricas que nuestro ordenamiento planteó para solucionar los problemas de compatibilización laboral y familiar, el contrato a tiempo parcial, que a día de hoy sigue estando más enfocado hacia el sector femenino, pues suelen ser las mujeres quienes aceptan esta vía para intentar conciliar sus vidas. No obstante, es preciso para nuestra sociedad regular adecuadamente la tan ansiada y pedida conciliación por parte de todos los ciudadanos y ciudadanas.

En el segundo capítulo versan las modificaciones más relevantes del Real Decreto-ley 6/2019, en relación con las medidas de adaptación de la duración y distribución de la jornada, las suspensiones y excedencias por maternidad biológica, adopción o acogimiento y la extinción de la relación laboral por razón de embarazo.

En último lugar, en el tercer capítulo hemos realizado una indagación en referencia a la Proposición de Ley relativa a la reforma del sistema de permisos y prestaciones para el cuidado y atención de menores por parte de sus progenitores/as, en casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. Esta proposición data de marzo de 2018, en la que se plantean las diferentes modificaciones que debe abordar el ET. Cuando fue planteada, los 342 diputados presentes votaron a favor para la admisión a trámite de la propuesta, lo cual nos hace entender la absoluta importancia de la que goza este tema para nuestra vida social.

II. CAPÍTULO PRIMERO: ACTUALIDAD DE LA SITUACIÓN DE LA MUJER TRABAJADORA EN ESPAÑA

1. Análisis social de las mujeres trabajadoras

1.1. Planteamiento general

Es inevitable observar cómo ha cambiado la figura de la mujer en nuestro país, sobre todo a nivel laboral y familiar, cuestión que nos atañe en este estudio. Nos encontramos en un momento predominado por la paridad de los roles familiares y profesionales, situación que ha de ir acompañada por la cotitularidad de derechos y deberes de ambos progenitores, pues es el único medio mediante el que se alcanzará una igualdad real y efectiva.

A lo largo del tiempo, las mujeres se han dividido en dos vertientes: aquellas que han preferido invertir su tiempo focalizándolo en sus estudios y trabajos y aquellas que han optado por encaminar su vida hacia la familia, como si ambas opciones fueran imposibles de llevar a cabo de manera simultánea¹. Esto supone una tarea para la conciliación y el planteamiento de políticas familiares a fin de que puedan ofrecer una verdadera solución, pues a día de hoy lo más destacado para conseguirlo ha sido el aumento de la jornada parcial, sobre todo en las mujeres, que normalmente son aquellas que reciben los salarios más precarios².

Así pues, en los últimos años se ha llegado a la situación de una rápida precarización del empleo, por medio del auge de contratos de trabajo a tiempo parcial, lo que ha hecho también que la tasa de paro española supere notablemente a la media europea³. Por estos motivos, desde hace más de 25 años ha aumentado la contratación a tiempo parcial en todos los países de la UE, aunque en mayor magnitud en España, siendo más visible en los casos de mujeres casadas y con hijos. Fue una alternativa para compatibilizar el trabajo

¹ BORRAJO DACRUZ, E. (Dir.), «Mujer, trabajo y Seguridad Social», en A. Almarcha Barbado y B. González Rodríguez, *Perfil social de las mujeres trabajadoras en España: puntos significativos*, LA LEY, Madrid, 2010, p. 35.

² «El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Fundaciones Másfamilia, KPMG y Adecco, pp. 137-138.

³ MARTÍNEZ AMBITE, E., «Introducción del enfoque de género en la orientación laboral», Red Acoge, Obra Social Fundación "la Caixa" p. 8.

asalariado con el doméstico, lo que provocó una disminución notable de la natalidad y un aumento en la edad media de maternidad⁴.

De esta manera, la carga del cuidado de los hijos sigue recayendo mayoritariamente en las mujeres, lo que hace que muchas consideren la maternidad como el fin de su carrera profesional, cuestión que debemos eliminar lo antes posible de nuestra sociedad. Debido a esta última cuestión, muchas mujeres decidieron reducir el número de hijos que querían tener para poder optar a una estabilidad laboral y alcanzar sus metas profesionales, lo que llevó a retrasar la edad de las mujeres primerizas y a reducir la natalidad⁵.

No obstante, también nos podemos encontrar con la posición contraria, es decir, la de aquellas mujeres que se desaniman al no poder llevar a cabo una conciliación efectiva, razón por la que se ven obligadas a renunciar a su vida profesional para llevar a cabo la labor de cuidado de sus hijos y familiares dependientes.

1.2. Laboralidad femenina

La evolución laboral femenina en el mercado de trabajo español ha mejorado de forma considerable, a pesar de que sus salarios siguen siendo inferiores a los de los hombres y, asimismo, ocupan más puestos de trabajo a tiempo parcial, pues son las mujeres las que normalmente se ocupan de las tareas no remuneradas, aunque a día de hoy resulta una tarea más equitativa.

Las mujeres han invertido en su nivel educativo incrementándolo, motivo por el que su presencia en el mercado laboral cada vez es más intensa, lo que hace que el índice de natalidad haya bajado, pues el coste de oportunidad de la maternidad es muy alto para aquellas mujeres que quieren emprender una carrera profesional⁶.

⁴ JAN, C. «Madres cada vez mayores y con menos hijos». Disponible en: https://elpais.com/politica/2016/05/30/actualidad/1464609168_473855.html (fecha de la última consulta: 16 de junio de 2016).

⁵ HERNANDO GONZÁLEZ, M., y ZARZOSA ESPINA, P., «La evolución de la empleabilidad de la mujer en el mercado de trabajo español», *Journal de Ciencias Sociales / Año 6*, núm. 10, 2018, p. 13.

⁶ BOTE ÁLVAREZ-CARRASCO, V., y CABEZAS ARES, A., «Conciliación y contrato a tiempo parcial en España: efectos de la crisis», *Pecunia*, núm. 14, 2012, p. 208.

Diferentes estudios constatan que las mujeres españolas con estudios primarios o secundarios están entre las europeas que más tiempo tardan en regresar a su trabajo después de ser madres. Esto nos indica cómo las mujeres españolas se comportan de distinta forma dependiendo de su nivel formativo y, consecuentemente, de la escala salarial a la que pertenecen⁷.

No obstante, pese a esta reducción del abandono temporal o permanente de las mujeres más jóvenes y de mayor cualificación, la situación de conflicto entre vida familiar, laboral y personal sigue afectando de un modo mucho más elevado a las mujeres que a los hombres. La persistencia de un desigual reparto de los trabajos reproductivos y de cuidados, conlleva una mayor dificultad para las mujeres a la hora de desarrollar sus carreras profesionales y situaciones de discriminación directa⁸.

Históricamente, el trabajo a tiempo parcial ha tenido una función de política familiar, ya que en sus orígenes fue pionero en el ámbito de la conciliación, pues garantizaba un puesto de trabajo a la vez que posibilitaba la natalidad⁹. Sin embargo, más adelante aparecería también la fórmula de trabajo temporal, que en sus inicios también estaba más indicado para el sector femenino.

En este sentido, el impacto de las responsabilidades y cargas familiares en el empleo es más elevado en las trabajadoras que en los trabajadores; existe un porcentaje mucho más elevado de mujeres que permanecen inactivas o con trabajos a tiempo parcial que de hombres. Esto determina que las medidas existentes hasta ahora no han conseguido eludir el rol tradicional femenino de cuidadora¹⁰. Por ello, es preciso obtener una conciliación más efectiva, pues el objetivo del reparto de la corresponsabilidad consta expresamente desde la

⁷ MARTÍNEZ MARTÍN, M. I. (Dir.), «Trayectorias laborales de las mujeres que ocupan puestos de alta cualificación», Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, Colección EME, p. 40.

⁸ *Ibidem*.

⁹ El trabajo a tiempo parcial está regulado en el art. 12 ET, y se define como aquel en el que se acuerda la prestación de servicios durante un número concreto de horas al día, semana, mes o año, el cual será inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

¹⁰ MOYA AMADOR, R. (Dir.) Y SERRANO FALCÓN, C. (Coord.) «Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer», en R. M. González de Patto, *Cuestiones básicas sobre las políticas de empleo y contratación de la mujer*, Aranzadi, Navarra, 2016, p. 85.

Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental.

Otra de las grandes impulsoras de este fenómeno fue la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres¹¹. Dicha norma favorece la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, pues reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Esto ha significado un aumento en la participación femenina en el mercado laboral debido a una serie de razones: al tiempo que dedican las mujeres a sus estudios, al aumento de la edad de maternidad y a la disminución del número medio de hijos¹². Este cambio supone un gran impacto social, pues las mujeres pretenden seguir trabajando después de la maternidad, motivo por el que buscan puestos de trabajo a tiempo parcial que les permita conciliar su vida laboral con la personal y familiar.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación¹³ ha modificado el art. 12.4 d) ET, añadiendo que los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, debiendo garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre hombres y mujeres y que ésta sea real y efectiva.

2. Contrato a tiempo parcial como solución para alcanzar la conciliación

2.1. Flexibilidad de la jornada laboral

El objetivo de la flexibilización del tiempo de trabajo es facilitar una mejor conciliación entre la vida profesional y personal de los trabajadores. Sin embargo, las medidas existentes no son efectivas ni eficaces. Los derechos de conciliación de los trabajadores se han reconducido por la normativa legal a la reducción de la jornada, con su proporcional descuento retributivo, lo que

¹¹ BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

¹² HERNANDO GONZÁLEZ, M., Y ZARZOSA ESPINA, P., «La evolución de la empleabilidad...», cit., p. 25.

¹³ BOE núm. 57, de 7 de marzo de 2019, páginas 21692 a 21717 (26 páginas).

implica un fuerte impacto debido a las discriminaciones que sufren las mujeres en la vida familiar y social¹⁴.

En este sentido, se entiende que la flexibilidad en la utilización del tiempo de trabajo por causa de conciliación queda en manos de la negociación colectiva¹⁵. En relación a esto último, también cabe mencionar que los convenios colectivos se encargarán de establecer medidas para facilitar a los trabajadores a tiempo parcial una formación profesional continua, lo que favorecerá su progresión y movilidad profesionales. Dicha medida se desprende del Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores¹⁶, pues dicho texto legal plantea diversas cuestiones para fomentar el trabajo a tiempo parcial y una obtener una flexibilidad verdadera.

El derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconoce al trabajador en el ET. No obstante, no son derechos perfectos, ya que la ley remite la concreción del derecho de los trabajadores de adaptar no sólo la duración de la jornada de trabajo (con su correspondiente reducción de la retribución), sino su sola distribución, atendiendo los términos establecidos en la negociación colectiva o en los acuerdos con el empresario¹⁷.

Mediante este tipo de contratos los poderes públicos han incentivado las formas de trabajo flexible y han potencializado los servicios públicos de cuidado de los hijos. Esta modalidad contractual supone un porcentaje significativo del

¹⁴ CASAS BAAMONDE, M. E., «Distribución irregular de la jornada, flexibilidad del tiempo de trabajo y tiempo de vida personal y familiar», *Revista Jurídica de la Universidad de León*, núm. 4, 2017, p. 3.

¹⁵ SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. (Dir.), «El principio de igualdad en la negociación colectiva», *COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS. Serie Relaciones Laborales* núm. 111, Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones), 2016, p. 29.

¹⁶ *BOE* núm. 305, de 21 de diciembre de 2013.

¹⁷ CASAS BAAMONDE, M. E., «Distribución irregular de la jornada...», *cit.*, p. 18.

empleo en el sector servicios, en especial en el caso de los trabajadores jóvenes y en las mujeres¹⁸.

Sin embargo, el contrato a tiempo parcial pierde su razón de ser cuando el trabajador opta por él ante la imposibilidad de acceder a un empleo a tiempo completo, motivo por el que se debe reflexionar para realizar el correspondiente análisis de nuestra actualidad política y social.

A principios de siglo se produjeron cambios que han impulsado la eliminación de rigideces jurídico institucionales y técnico organizativas por parte de las empresas como respuesta a la incertidumbre de los mercados. En este contexto se han ido imponiendo nuevas formas de división del trabajo y de gestión empresarial que han tenido como consecuencia el desarrollo de formas de contratación atípicas, entre las que se incluye el trabajo a tiempo parcial¹⁹.

2.2. Proposición de Ley de tiempo de trabajo corresponsable

En base a lo expuesto anteriormente, el Grupo Parlamentario Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea presentó el 16 de noviembre de 2018 una Proposición de Ley de tiempo de trabajo corresponsable²⁰. A grandes rasgos, las finalidades que anhelan suponen garantizar un reparto equitativo de tiempos de trabajo y de cuidado, así como un efectivo derecho a la adaptación del trabajo a la persona y a la desconexión del mismo. En resumen, facilitar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, es decir, que la vida familiar sea central en la forma de organizar el trabajo y no al contrario²¹.

El grueso de la normativa está destinada a modificar el empleo a tiempo parcial, el cual está devaluado y feminizado, prohibiendo las horas

¹⁸ «La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2017», Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Subsecretaría y Dirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral), Madrid, 2018, p. 5.

¹⁹ REYES BELTRÁN, F., «Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial en España. Elemento para su análisis», Cuaderno de Relaciones Laborales, núm. 17, 2000, p. 150.

²⁰ BOCG. Congreso de los Diputados, serie B, núm. 342, de 16/11/2018. Disponible en: http://www.congreso.es/public_oficiales/L12/CONG/BOCG/B/BOCG-12-B-342-1.PDF

²¹ CARRASCO, L., «Reformar el contrato a tiempo parcial y nuevos permisos individuales: Unidos Podemos propone una ley de tiempo de trabajo corresponsable». Disponible en: https://www.infolibre.es/noticias/politica/2018/11/06/ley_tiempo_trabajo_corresponsable_unidos_podemos_88540_1012.html (fecha de la última consulta: 6 de noviembre de 2018).

complementarias y estableciendo la obligatoriedad de una hora de entrada y salida para evitar la economía sumergida²². En su exposición de motivos se alega que los riesgos relacionados con la organización del tiempo de trabajo afecta especialmente a las mujeres trabajadoras, por lo que se considera que una ley del tiempo de trabajo avanza hacia la igualdad laboral real y efectiva, permitiendo que «todas las personas puedan ejercitar plenamente su derecho al trabajo, independientemente de sus circunstancias familiares y que no sufran discriminación alguna por razón del cuidado dispensado a terceros dependientes»²³.

El fin último que pretende esta reforma es alcanzar la igualdad entre los trabajadores contratados a tiempo completo y a tiempo parcial, en su mayoría mujeres. Pero también con la necesidad de disfrutar de permisos por cuidado del lactante para ambos progenitores o para atender los cuidados de los menores de doce meses.

3. Conciliación de la vida privada y profesional

La finalidad de las políticas de conciliación es restablecer la flexibilidad de la economía y el empleo, mejorando la calidad de vida del sistema, reduciendo los costes de oportunidad de las decisiones de asumir la maternidad y garantizando la sostenibilidad del sistema de bienestar.

Hoy en día, las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral constituyen una necesidad, debido a los desequilibrios económicos y demográficos que atentan contra la sostenibilidad de la economía del bienestar europea. Alcanzar esta armonía entre ambos aspectos conlleva a que se produzca un reparto más equitativo del tiempo dedicado al trabajo remunerado y al no remunerado.

El derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se contempla como un derecho de igualdad que pretende plasmar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la distribución de obligaciones familiares y eliminar

²² CARRASCO, L., «Reformar el contrato a tiempo parcial...», cit.

²³ ASUAR GALLEGU, B., «Unidos Podemos impulsa una ley de tiempo de trabajo corresponsable que elimina el concepto de "contrato" parcial». Disponible en: <https://www.publico.es/politica/unidos-impulsa-ley-corresponsable-elimina-contrato-parcial.html> (fecha de la última consulta: 6 de noviembre de 2018).

las discriminaciones que sufre la mujer en el mercado laboral y en las relaciones familiares²⁴.

3.1. Conciliación en el Derecho comunitario

En lo que respecta al ámbito europeo, se precisa que no existe un nexo común que englobe el diseño de políticas comunitarias en materia de conciliación. Sí que están presentes cuestiones de género y promueven la corresponsabilidad entre trabajadores de ambos sexos en la asunción de las responsabilidades y cargas familiares, aunque no se constituyen como verdaderos derechos subjetivos que garanticen las consecuciones de dichos objetivos²⁵.

La evolución histórica de la normativa en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se puede distinguir claramente en dos etapas diferenciadas. La primera comienza con el Tratado de Roma, con el que se constituye la CEE en 1957, hasta su modificación por el Tratado de Ámsterdam en 1997, momento en el que empieza la segunda etapa hasta la actualidad²⁶.

Sin embargo, la legislación comunitaria no está enfocada adecuadamente, pues no está orientada hacia la obtención de derechos sociales para la ciudadanía europea, sino de aquello que le puede resultar más funcional al mercado de trabajo. En base a esto, cabe mencionar de nuevo la Directiva 2010/18/UE, la cual se ha formulado teniendo en cuenta la conciliación de la vida familiar y laboral como un enfoque que está dirigido especialmente a las mujeres trabajadoras, razón por la que la aprobación de una normativa que no incorpora referencias de género y no fomenta el equilibrio de reparto de responsabilidades, puede condicionar e incluso favorecer la perpetuación de roles y la marginación de la mujer en el trabajo²⁷.

²⁴ CALVO, M., y PICONTO, T., «Valoración de las medidas de conciliación de la vida familiar y personal y la vida laboral según la regulación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres», en D. Vila, F. Arletaz y J. García Ibáñez, *AEBOE*, Madrid, 2014, p. 95.

²⁵ MOYA AMADOR, R. (Dir.) Y SERRANO FALCÓN, C. (Coord.) «Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer», en R. M. T. Díaz Aznarte, *Cuestiones Básicas sobre la conciliación de la vida personal, familiar y profesional*, Aranzadi, Navarra, 2016, p. 170.

²⁶ JUARISTI BESALDUCH, E., «¿Qué persigue la normativa de la Unión Europea en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral?», *CIES*, núm. 96, 2012, p. 4.

²⁷ REAL MONTERO, S., «La corresponsabilidad en la Unión Europea, un camino por recorrer», *Revista jurídica de los Derechos Sociales, Lex Social*, vol. 6 núm. 1, 2016, p. 193.

De este modo, esta normativa recoge algunos aspectos en cuanto a corresponsabilidad, reconociendo ciertos derechos parentales que buscan el compromiso de éste en el reparto de las tareas, pero continúa al igual que la Directiva 96/34/CE, sin comprometerse de manera rotunda. El legislador comunitario se ha centrado en proporcionar permisos a tiempo completo o parcial, pero manteniendo a los trabajadores alejados del mercado laboral, en lugar de fomentar metodologías que faciliten la presencia en el trabajo de personas que ostenten responsabilidades familiares²⁸.

En esta línea, el Acuerdo marco prevé²⁹:

a) El reconocimiento del derecho a un permiso parental a las personas trabajadoras, debido al nacimiento o a la adopción de un niño para poder ocuparse de éste durante al menos tres meses hasta una edad determinada que puede ser de hasta ocho años y que deberán definir los Estados miembros y/o los interlocutores sociales. En principio, el permiso parental debería concederse de forma no transferible.

b) La protección frente al despido originado por hacer uso del permiso parental se configura como una garantía esencial de cara a la efectividad real de la medida.

c) El reconocimiento del derecho a la reincorporación al mismo puesto de trabajo o a otro equivalente, tras haber disfrutado de este permiso, pudiendo la persona trabajadora disfrutar plenamente de los derechos adquiridos o los que estuvieran en curso de adquisición en la fecha de inicio del permiso parental hasta el final del permiso.

Así pues, los firmantes del acuerdo expusieron que «una verdadera política de igualdad de oportunidades presupone una estrategia global e integrada que permita organizar mejor los horarios de trabajo, una mayor flexibilidad, así como una vuelta más fácil a la vida profesional, y toma nota del importante papel de los interlocutores sociales en este ámbito y en la oferta a hombres y

²⁸ *Ibidem*.

²⁹ «El impacto de las nuevas formas de trabajo...», cit., pp. 41 y 42.

mujeres de una posibilidad de conciliar responsabilidades profesionales y obligaciones familiares», de modo que «la política familiar debe contemplarse en el contexto de los cambios demográficos, los efectos del envejecimiento de la población, el acercamiento entre generaciones y la promoción de la participación de las mujeres en la vida activa».

3.2. Mejoras de la conciliación a nivel estatal y su protección constitucional

a) *Ámbito estatal*

La finalidad que persigue la conciliación en el sistema del ordenamiento jurídico español parte desde las Directivas de la UE que han sido fuente de inspiración para posteriores reformas legales. Cabe destacar la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras³⁰, y la ya mencionada Ley Orgánica 3/2007.

En la exposición de motivos de la primera se manifiesta que «la incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de este siglo», y en consecuencia se «hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada».

Los fines que se plantea esta ley son la transposición de la normativa europea a la legislación española «superando los mínimos exigidos», objetivo truncado a lo largo de su articulado, y potenciar la coparticipación de los hombres en las cargas familiares, objetivo no garantizado al no adoptar medidas de acción positiva al respecto³¹. Por tanto, se deduce que es una ley que promueve y apuesta por los derechos de conciliación en términos de igualdad, haciéndolo en base a la CE.

³⁰ BOE núm. 266, de 6 de noviembre de 1999, páginas 38934 a 38942 (9 páginas).

³¹ «Formación y acreditación en consultoría para la igualdad de mujeres y hombres», en A. Martínez de Viergol Lanzagorta, *La conciliación de la vida familiar y profesional*, EMAKUNDE, 2004, p. 297.

b) Protección constitucional

El coste de oportunidad que se ha comentado anteriormente está relacionado con las adaptaciones, limitaciones y responsabilidades de atención familiar a las que tiene que enfrentarse la mujer cuando decide ejercer la maternidad. Por ello, las medidas constitucionales para proteger dichas situaciones surge de los arts. 9, 14, 39 y 41 CE.

El art. 14 CE declara que los españoles son iguales ante la ley sin que se pueda establecer discriminación alguna por cualquier circunstancia personal o social. Sin embargo, esta configuración formal de derecho no tiene valor mientras no se garantice su realización efectiva y material en la práctica. Para ello, el art. 9 CE señala en su apartado segundo que «corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas».

Se entiende que estos artículos son las bases en las que se asientan los otros dos, pues los arts. 39 y 41 CE forman parte de lo que se conocen como los principios rectores de la política social y económica. El primero de ellos establece que los poderes públicos asegurarán la protección social, económica y jurídica de la familia, haciendo una mención especial en su apartado segundo a la protección integral de los hijos. El segundo artículo, expone que «los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, garantizando la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad».

Así pues, el coste mencionado puede socializarse y verse rebajado a través de servicios públicos generales, como pueden ser la provisión de guarderías y centros preescolares, o bien mediante la aplicación de prestaciones en el marco de sistemas contributivos de Seguridad Social, ya sean subsidios de maternidad, paternidad o prestaciones complementarias. Sin embargo, la cobertura pública y la protección de la familia han estado desamparadas en nuestro ordenamiento jurídico. El mayor peso de las adaptaciones de conciliación ha recaído en las propias personas trabajadoras, quienes han tenido que soportarlas bien acudiendo al mercado para contratar servicios

domésticos complementarios o bien asumiendo el coste de las reducciones de jornada y de las suspensiones de la actividad³².

3.3. Proposición de Ley de Conciliación, Igualdad y Apoyo a las Familias

El pasado 22 de junio de 2018 el Grupo Parlamentario Ciudadanos planteó la denominada Proposición de Ley de Conciliación, Igualdad y Apoyo a las Familias (aunque se encuentra ya caducada³³). En ella proponen un aumento de los permisos de paternidad y maternidad hasta 30 semanas, aunque no serán iguales ni intransferibles. Plantea también un extra que implica dos semanas adicionales de permiso para cada progenitor en caso de que tomen sus permisos con corresponsabilidad, es decir, que utilicen sus permisos de forma equitativa. El fin último de esta proposición es dejar que las familias tengan libertad para organizarse, pero siempre con el incentivo de que estos permisos sean igualitarios.

No obstante, PPiINA declaró que a pesar de que dicha ley se presentaba como un avance significativo, realmente no lo era tanto. Manifiesta que si los permisos no son intransferibles y pagados al completo, la carga seguirá recayendo sobre las madres³⁴. Por otro lado, el líder de Ciudadanos defiende que «para avanzar en corresponsabilidad lo que es imprescindible son permisos igualitarios».

El planteamiento que propone PPiINA reivindica que los permisos de paternidad y adopción iguales, intransferibles y pagados al completo tras el nacimiento, para que ambos progenitores ostenten las mismas cargas familiares. Consideran que la ampliación del permiso de paternidad es una necesidad en nuestra sociedad actual. En base a esto, dicha ley propone aumentar los permisos a 30 semanas, cuando en realidad las madres tienen un permiso de 16 semanas y los padres de 4 semanas, de manera que lo

³² BORRAJO DACRUZ, E. (Dir.), «Mujer, trabajo y Seguridad Social», en A. Desdentado Bonete, *Mujer y trabajo. Contrato a tiempo parcial, reducciones de jornada, suspensiones y excedencias. Puntos críticos en materia de Seguridad Social*, LA LEY, Madrid, 2010, p. 173.

³³ BOCG. Congreso de los Diputados, serie D, núm. 519, de 27/03/2019. Disponible en: http://www.congreso.es/public_oficiales/L12/CONG/BOCG/B/BOCG-12-B-278-1.PDF

³⁴ ASUAR GALLEGU, B., «La Ley de Conciliación de Ciudadanos: ¿un avance o una trampa para la igualdad?». Disponible en: <https://www.publico.es/politica/ley-conciliacion-ciudadanos-avance-o-trampa-igualdad.html> (fecha de la última consulta: 14 de junio de 2018).

igualitario correspondería a aumentar de manera progresiva el permiso de paternidad hasta llegar a las 16 semanas (independientemente del sexo de la pareja), para que ambos tuvieran el mismo derecho para ejercer los cuidados. Una vez llegados a ese punto, lo que habría que hacer es legislar en virtud de una corresponsabilidad real de responsabilidades familiares³⁵.

Así pues, esta plataforma expone que esto plantea un gran peligro, pues entiende que considera los permisos de maternidad y paternidad, no como un derecho individual, sino como un derecho perteneciente a la pareja de progenitores. Para ello, Ciudadanos propone unos permisos de maternidad y paternidad de 30 semanas entendidos como un bloque, de manera que el grupo parlamentario ofrece la posibilidad de elegir libremente quién disfruta de este permiso parental. Lo que suele ocurrir en los casos de permisos transferibles es que son las madres las que eligen utilizarlos, de modo que con esto se reduce su jornada laboral, así como su salario y sus posibles promociones³⁶.

III. CAPÍTULO SEGUNDO: PROTECCIÓN DE LOS INTERESES FAMILIARES EN EL ORDENAMIENTO LABORAL. MODIFICACIONES DEL REAL DECRETO-LEY 6/2019

1. Medidas de adaptación de la duración y distribución de la jornada

En lo que referencia al principio de igualdad en general, cabe mencionar que ha existido una gran evolución tanto a nivel doctrinal, legislativo y jurisprudencial. Respecto al tema en concreto que nos atañe, es muy importante también establecer que, para obtener una igualdad laboral en los supuestos en que se decide ejercer la maternidad es preciso entablar una igualdad entre hombres y mujeres en concreto.

Así pues, a grandes rasgos el recorrido comenzó con la ya mencionada Ley Orgánica 3/2007, la cual se presentaba como un texto acorde a su tiempo y avanzado técnicamente a las exigencias europeas. No obstante, dicho

³⁵ BRIÑÓN GARCÍA, A., «La trampa para la igualdad en la propuesta de Ciudadanos». Disponible en: <https://brizas.wordpress.com/2018/06/13/la-trampa-para-la-igualdad-en-la-propuesta-de-ciudadanos/> (fecha de la última consulta: 13 de junio de 2018).

³⁶ *Ibidem*.

progreso se paralizó por las consecuencias devastadoras de la crisis, cuyas medidas que pretendían frenar dicha situación no hacían más que destruir el Estado de bienestar que con tanto esfuerzo consiguió nuestra sociedad³⁷.

De este modo, la ley establece en su propia Exposición de Motivos núm. IV, que «la medida más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es el permiso de paternidad de trece días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo». Entiende que se trata de un derecho individual y exclusivo del padre, lo cual se considera favorable ya que al aplicar este permiso de manera intransferible (como bien defiende PPIINA), promoverán avances significativos en cuanto a una conciliación eficaz.

Sin embargo, después de la aprobación de esta ley se siguió cuestionando si el derecho a la conciliación formaba parte del ordenamiento laboral español de una manera adecuada, pues en su art. 44³⁸ simplemente se hace un reconocimiento general del mismo, sin entrar a valorar el reparto de responsabilidades familiares y los derechos vinculados a los permisos de maternidad y paternidad.

No obstante, esta ley a pesar de ser pionera en el adelanto legislativo de los derechos de igualdad de género en nuestro país, teniendo como cimiento un buen fondo jurídico y democrático, no llegó a obtener un gran número de objetivos cumplidos, motivo por el que devino necesaria una nueva elaboración y aplicación de un texto articulado que sí contuviera las garantías precisas para hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres, con base en los arts. 9.2 y 14 CE.

³⁷ MOYA AMADOR, R., (Dir.) y SERRANO FALCÓN, C., (Coord.), «Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer», en T. Pérez del Río, *La Ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombres: fuera de las vías por causa de la crisis*, Aranzadi, Navarra, 2016, p. 67.

³⁸ Art. 44 LO 3/2007. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. 1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y 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.

1.1. Adaptación y distribución de la jornada

La reforma requerida de igualdad a la que nos referimos en el párrafo anterior es el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. La implantación de este Real Decreto-ley ha supuesto que diversas normas sufran modificaciones, tales como la LGSS, el EBEP y la LETA; sin embargo, nos centraremos en las contenidas en el ET y la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Así pues, en materia de adaptación y distribución de la jornada, esta norma modifica el art. 34.8 ET, introduciendo novedades de las cuales destacamos la primera de ellas. Queda articulado que las personas trabajadoras no tendrán únicamente derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada, sino que también podrán optar a la ordenación del tiempo de trabajo y forma de prestación, incluidas las de trabajo a distancia. Para hacer posible este derecho, en defecto de negociación colectiva o individual, tendrán que llegar a un acuerdo trabajador y empresario, negociación en la que el primero expondrá sus necesidades de conciliación y el segundo sus expectativas organizativas y productivas de la empresa. En caso de desacuerdo, la decisión empresarial debe estar debidamente justificada.

La anterior normativa ya contemplaba el derecho aludido, pues de la Ley 3/2007 parecía poder concluirse que el derecho referido a la adaptación de jornada sin reducción de la misma que el art. 34.8 ET contemplaba no podía hacerse efectivo si el convenio colectivo de aplicación no lo regulaba o no existía acuerdo entre las partes³⁹. Además, dicho artículo no desarrollaba los efectos o consecuencias de la falta de negociación colectiva o de acuerdo individual al respecto.

Así pues, en cuanto al pronunciamiento judicial contenido en la STSJ Las Palmas de Gran Canaria (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 400/2013, de 18 de marzo de 2013 (ECLI:ES:TSJICAN:2013:2064), ha declarado que «la simple

³⁹ FRANCO, L., «Las nuevas medidas de conciliación harán aumentar la litigiosidad». Disponible en: <https://bloglaboral.garrigues.com/las-nuevas-medidas-de-conciliacion-haran-aumentar-la-litigiosidad> (fecha de la última consulta: 4 de abril de 2019).

inexistencia de acuerdo colectivo o individual que contemple medidas que permitan adaptar la jornada y el horario de trabajo para conciliar la vida laboral y la familiar, no constituye causa suficiente para denegar el derecho pretendido por el trabajador, sino que habrá que tomar en consideración en el particularismo de cada caso las singulares circunstancias concurrentes» (FJ 2º). En otras palabras, esta afirmación indica que habrá que examinar si la organización del trabajo en la empresa se encontraría especialmente perjudicada por la solicitud de cambio de horario del trabajador y si las dificultades que pueden derivarse son lo bastante importantes como para denegar dicho requerimiento⁴⁰.

En lo que respecta a la tramitación, cuando la persona trabajadora solicite la adaptación de su jornada, el procedimiento que debe asumir la empresa consiste en abrir un proceso de negociación con el trabajador durante un periodo máximo de 30 días, tras el cual comunicará por escrito la aceptación de la solicitud o una propuesta alternativa que posibilite la conciliación o, en el caso de estar ante una negativa, que exponga cuáles son las razones objetivas de dicha decisión.

1.2. Reducción de la jornada por lactancia

El Real Decreto-ley 6/2019 también ha modificado el art. 37.4 ET, por el que se regula la reducción de la jornada en caso de lactancia. No se concibe como un derecho distinto al del permiso de lactancia, sino una modalidad de disfrute del mismo, como lo es también el disfrute acumulado del permiso⁴¹.

Tras el cambio sufrido por dicha reforma, el texto articulado expone que las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo, pudiéndola dividir en dos fracciones, para cuidar al lactante hasta que éste cumpla nueve meses (en ocasiones podrá extenderse hasta que cumpla doce meses, con la correspondiente reducción del salario desde el momento en que cumpliera los nueve meses), pudiendo ser incrementado en casos de múltiples lactantes.

⁴⁰ *Ibidem*.

⁴¹ BORRAJO DACRUZ, E. «Mujer, trabajo y Seguridad Social», en J. Souto Prieto, *Mujer y trabajo. Reducciones de jornada. Puntos críticos en materia laboral*, LA LEY, Madrid, 2010, p. 125.

El disfrute acumulado del permiso se basa en la sustitución por una reducción de su jornada en media hora con el mismo fin. También podrá acumularse en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa, de manera que así cada familia podrá organizarse según sus intereses, pudiendo disponer en cierta manera de su tiempo.

En el ET que se aprobó en 1995⁴², se preveía en el último apartado del art. 37.4 lo siguiente: «Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen». Antes de su redacción actual, el legislador parecía tener un mayor interés en asegurar que no se producía una duplicación del permiso en lugar de promover el reparto del mismo.

Esta idea se asemeja a la defendida en la Proposición de Ley de Conciliación, Igualdad y Apoyo a las Familias por el grupo parlamentario de Ciudadanos. Sin embargo, la legislación actual establece que la reducción de jornada se constituye como un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transmitirse su ejercicio al otro progenitor. Esto supone que cada uno tendrá su propio derecho, de manera que se pretende evitar la inclusión de ambos permisos en una misma persona, para que no sea solo un progenitor quien cargue con toda la responsabilidad y se lleve a cabo una cotitularidad de deberes.

Dichos cambios se deben en gran parte a que el principio de corresponsabilidad obliga a que surjan medidas de individualización dirigidas a fomentar el ejercicio masculino de los derechos de conciliación. Esto se consigue atribuyendo un derecho individual a cada trabajador sin posibilidad de transferencia, creando derechos de titularidad masculina o reservando al padre un periodo del permiso parental común, o mediante la adopción de acciones positivas para el ejercicio masculino de los derechos de conciliación⁴³. En base

⁴² BOE núm. 75, de 29 de marzo de 1995.

⁴³ MOYA AMADOR, R. (Dir.), y SERRANO FALCÓN, C. (Coord.), «Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer», en C. Sáez Lara, *La conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Políticas públicas y marco normativo*, Aranzadi, Navarra, 2016, p. 194.

a esto último, el Acuerdo Marco de 2009 estableció para el permiso parental que al menos uno de los cuatro meses fuera intransferible.

1.3. Reducción de la jornada por hospitalización de neonatos

Otra de las variantes de reducción de jornada es el caso de aquellos nacimientos prematuros de neonatos, circunstancia por la que ya el ET de 1995 disponía en su art. 37.4 bis que en estos supuestos, al deber permanecer hospitalizados a continuación del parto, podrá cualquier progenitor ausentarse de su trabajo durante una hora, o incluso un máximo de dos con la proporcional disminución de su salario. No es un artículo que haya sufrido modificaciones sustanciales por el Real Decreto-ley 6/2019, de modo que se encuentra redactado de la misma manera en el ET vigente, en su art. 37.5.

Asimismo, en el art. 37.7 ET queda articulado que estas reducciones de jornada corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria (debiendo avisar con una antelación de quince días siempre que le fuera posible), a pesar de que los convenios colectivos podrán introducir criterios tanto a favor de los derechos de conciliación de las personas trabajadoras como de las necesidades organizativas y de producción de las empresas. Los conflictos que puedan surgir serán resueltos a través del art. 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social⁴⁴.

2. Suspensiones y excedencias por maternidad biológica, adopción o acogimiento

2.1. Suspensión con reserva de puesto de trabajo

La suspensión del contrato de trabajo es la interrupción de la ejecución o, concretamente de las prestaciones principales, de trabajar y remunerar. En lo que se refiere al derecho de suspensión con reserva de puesto de trabajo, regulado en el art. 48 ET, los supuestos de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia natural, adopción y guarda con fines de adopción o acogimiento, también se ha visto afectado por el Real Decreto-ley 6/2019. Se han modificado diversos apartados del texto articulado, unificando

⁴⁴ BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011.

los permisos y prestaciones de maternidad y paternidad bajo la denominación «prestación por nacimiento y cuidado del menor»⁴⁵.

A su vez, también se ha producido un cambio nominativo, en cuanto que el permiso por lactancia ha pasado a ser «permiso por cuidado del lactante». En este sentido, se modifica el art. 177 LGSS desapareciendo los términos «prestación de maternidad y paternidad», englobándose en la prestación por nacimiento y cuidado del menor, sin hacer distinción por sexos.

De esta manera se considera un derecho que pertenece a ambos progenitores, utilizando un lenguaje inclusivo y feminista, por el que abogan plataformas como PPIINA, en el que se otorga la paridad requerida. Este permiso se complementa con la nueva prestación por corresponsabilidad en el cuidado del lactante, para las situaciones en las que se amplíe de los nueve a los doce meses del lactante, con su correspondiente reducción proporcional del salario⁴⁶.

Por tanto, la suspensión se entiende como la interrupción temporal de la prestación laboral, sin que se rompa el vínculo contractual entre la empresa y la persona trabajadora. La consecuencia principal consiste en que la suspensión del contrato dejará sin efectos las obligaciones de ambas partes, es decir, con carácter general, el compromiso al trabajo y la remuneración pertinente. A continuación, vamos a desarrollar los diferentes cauces por los que se puede solicitar dicho derecho en base al objeto de este estudio.

a) Suspensión por maternidad y paternidad

Tras la nueva regulación comentada, se terminará de producir su implantación gradual en el año 2021, habiéndose englobado e igualados los permisos de maternidad y paternidad en lo que ahora conocemos como «suspensión del contrato por nacimiento o permiso de nacimiento y cuidado del menor», el cual nos impide hacer una distinción entre progenitores y sus sexos. En la

⁴⁵ «Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento (maternidad, paternidad o parto), adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento». Disponible en: <https://www.iberley.es/temas/suspension-contrato-trabajo-nacimiento-adopcion-guarda-fines-adopcion-acogimiento-1731> (fecha de la última consulta: 5 de abril de 2019).

⁴⁶ *Ibidem*.

Disposición Final 38ª Uno de la LPGE 2018⁴⁷, se elevó a cinco semanas la duración del permiso, además de completar la regulación del supuesto⁴⁸.

Las principales modificaciones en cuanto a este tema entraron en vigor el 1 de abril de 2019, estableciéndose en nuestro ordenamiento laboral una implementación gradual hasta 2021. En la actualidad, para los supuestos de parto la suspensión tendrá una duración de ocho semanas, de las cuales dos de ellas serán obligatorias ininterrumpidamente y de disfrute inmediato después del parto, pudiendo la madre ceder cuatro semanas de su permiso no obligatorio.

Para el 2020 se prevé que dicha suspensión se amplíe en un plazo de doce semanas, siendo cuatro de ellas de disfrute ininterrumpido tras el parto, cediendo en este caso la madre hasta dos semanas de su permiso no obligatorio. Así pues, una vez llegados al 2021, lo que se pretende conseguir es que los permisos sean de dieciséis semanas, de las cuales seis de ellas serán obligatorias ininterrumpidamente y de disfrute inmediato después del parto para ambos progenitores. La suspensión del contrato tendrá una duración adicional, pues este será ampliable en caso de nacimiento múltiple en dos semanas más por cada lactante a partir del segundo, una para cada uno de los progenitores.

b) Suspensión por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento

En referencia a este supuesto, nos encontramos ante la misma regulación pretendida por el Real Decreto-ley 6/2019 en cuanto a la distribución e implantación gradual que el permiso por cuidado del lactante. La finalidad que se plantea supone llegar a las dieciséis semanas ininterrumpidas para cada adoptante, guardador o acogedor, de las cuales las seis primeras tendrán que disfrutarse tras la resolución judicial o la decisión administrativa impuesta.

Así pues, la adopción, guarda o acogimiento de menores de seis años o en situación de discapacidad o con dificultades de inserción social o familiar dan

⁴⁷ Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2018/07/04/pdfs/BOE-A-2018-9268.pdf>

⁴⁸ MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*, 39ª edición, Tecnos, Madrid, 2018, p. 445.

derecho, siempre que tengan una duración mínima de un año, a la misma suspensión del contrato que procede en caso de parto⁴⁹.

c) Suspensión por parto prematuro u hospitalización de neonato tras el parto

En este caso, se elimina la prevalencia por la madre biológica y se podrá computar a instancia de cualquier progenitor, sin existir preferencia por ninguno de ellos. La suspensión del contrato de trabajo finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente o cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado⁵⁰.

d) Suspensión por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural

El art. 26 LPRL establece que cuando la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto no pudiera evitarse mediante la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural. En este caso, la suspensión del contrato se prolongará hasta que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses o, en ambos casos, hasta que desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto de trabajo anterior u otro que sea compatible con su situación (art. 48.8 ET). Procede la suspensión del contrato cuando, existiendo riesgo para la lactancia natural, la empresa no puede ofrecer un puesto alternativo. De este modo, en la STS Madrid (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 5016/2012, de 21 de junio de 2012 (ECLI:ES:TS:2012:5016) en su FJ 1º se expone que «deben entenderse como generadoras de un deber por parte del empresario de adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo a tales exigencias, y solo ante la

⁴⁹ MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo...*, cit. , p. 446.

⁵⁰ Guía Laboral - Suspensión y extinción del contrato de trabajo. Disponible en: http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_7/contenidos/guia_7_16_1.htm

imposibilidad de su realización la del consiguiente traslado a un puesto de trabajo compatible con su estado en los términos prevenidos en la norma, alcanzándose en su defecto y como último extremo del derecho que se reclama, la suspensión del contrato».

2.2 Excedencia por cuidado de hijos

El art. 46.3 ET ampara dos tipos de excedencias; una de ellas es por motivos familiares, las cuales tienen efectos idénticos que las excedencias forzosas, una es la excedencia por cuidado de lactante y la otra se centra en otros familiares, de modo que nos basaremos en la primera de ellas.

El régimen jurídico de esta excedencia se caracteriza en que es un derecho reconocido para cualquiera de los progenitores, ya que queda constituido con un derecho individual de los trabajadores, ya sean hombres o mujeres. No obstante, en el caso de que ambos prestaran servicios en la misma empresa y solicitaran el derecho para cuidar a la misma persona, su ejercicio podría verse limitado por razones que previamente deberá justificar el empresario. Sin embargo, cabe su disfrute fraccionado como en los permisos por cuidado del lactante. Asimismo, este derecho solamente podrá ejercitarse hasta que el menor tuviera tres años, momento en el que se extinguirá de manera automática este derecho.

Por tanto, al considerar que esta excedencia tiene carácter forzoso, tendrá sus mismos efectos con unas particularidades, pues se ampliará la reserva de puesto de trabajo a dieciocho meses (en lugar de los quince que se reconocían con anterioridad), siempre y cuando la familia sea numerosa y en el caso de que ambos progenitores disfruten de este derecho con la misma duración y régimen⁵¹. Esta potestad implica la posibilidad de reincorporarse al puesto de trabajo una vez agotado el periodo de excedencia en las mismas condiciones que se encontraba anteriormente, exceptuando las posibles variaciones empresariales que haya sufrido el negocio.

⁵¹ BERMEJO MANIEGA, S., «Nota informativa relativa a las modificaciones del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación», Abdón Pedrajas, 2019, p. 8.

El trabajador o trabajadora también tendrá derecho a que el período que disfrute en excedencia le sea computado a efectos de antigüedad, sumándosele el tiempo transcurrido en excedencia a su antigüedad originaria en la empresa. Del mismo modo, también es susceptible de ser convocado por el empresario para asistir a cursos de formación profesional durante la permanencia del período de excedencia. Con este derecho se evita la posible extinción contractual a instancia empresarial por falta de adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo (art. 52 b ET), y se le procura la formación necesaria para la reincorporación al puesto de trabajo en unas condiciones óptimas.

Además, se refuerzan las garantías en la declaración de la extinción por causas objetivas procedentes, de modo que ya no sólo se exige que la resolución contractual no se base en motivos relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia, sino que también se acredite suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida⁵².

3. Extinción de la relación laboral por embarazo

En nuestra sociedad está muy presente por cuestiones de políticas sociales el despido de las mujeres embarazadas. Para entender si nos encontramos ante un despido válido o no habrá que atenderse a las circunstancias del caso concreto, desgranando los requisitos necesarios, sus consecuencias y efectos y los plazos para impugnar dicha decisión si la mujer trabajadora considera que no son oportunos.

a) *Carácter general*

La regla general la encontramos en el ET, pues en su art. 53.4 b) queda indicado que «será nula la decisión extintiva de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión». Es decir, se considera el despido de una mujer embarazada nulo

⁵² «Una primera aproximación al Real Decreto-ley de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación». Disponible en: <https://www.laboral-social.com/novedades-real-decreto-ley-6-2019-medidas-urgentes-igualdad-modificaciones-leyes-estatuto-trabajadores-seguridad-social-autonomos-funcionarios-cuidadores-dependientes.html#punto6> (fecha de la última consulta: 8 de marzo de 2019).

de pleno derecho, sin embargo, existe la excepción regulada más abajo en el texto articulado, la cual expone que esto no será de aplicación cuando «se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados». Por tanto, se considerará procedente toda aquella causa objetiva en la que se sustente el despido que quede suficientemente acreditada, como por ejemplo las causas del despido disciplinario.

b) Comunicación, consecuencias y plazos

Como hemos comentado anteriormente, a la mujer trabajadora se le podrá despedir en base a las causas del despido disciplinario (art. 54.2 ET), pero tendrá que limitarse y, en su caso, justificar adecuadamente cuando se le despida por faltas injustificadas, como por ejemplo la asistencia periódica a las consultas médicas para hacer un seguimiento del embarazo ya que, en principio, la mujer trabajadora no se encuentra en la obligación de comunicar a la empresa su embarazo. En este supuesto no se consideraría justificada la razón de despido, por lo que se consideraría nulo.

En los casos en que la empresa decida despedir a su trabajadora y no pueda demostrar que lo ha hecho por causas ajenas a su embarazo, la consecuencia es inmediata y perjudicial para la empresa, puesto que deberá reincorporar a la trabajadora a su puesto de trabajo abonándole los salarios que hubiera dejado de percibir y asumiendo las cotizaciones a la Seguridad Social de todos los meses en los que tendría que haber continuado trabajando⁵³.

En cuanto a si el despido se produce durante el periodo de prueba, éste no se considerará nulo, pues más que despido debemos entenderlo como desistimiento del empresario. Para ello, nos podemos basar en la STC núm. 173/2013, de 10 de octubre de 2013 [BOE núm. 267, de 7 de noviembre de 2013], en la que la demandante alega una supuesta vulneración de los derechos a no sufrir discriminación por razón de sexo, a la igualdad y a la tutela judicial efectiva. Mientras tanto, la resolución judicial indica que, en base a la

⁵³ «¿Me pueden despedir si estoy embarazada?» Disponible en: <https://www.miasesorlaboral.es/el-despido-de-la-trabajadora-embarazada/> (fecha de la última consulta: 23 de abril de 2019).

doctrina señalada en las SSTC 92/2008 y 124/2009, existe improcedencia de aplicar la regla sobre la nulidad objetiva del despido en caso de embarazo al desistimiento empresarial durante el periodo de prueba.

IV. CAPÍTULO TERCERO: ANÁLISIS SOBRE LA PROPOSICIÓN DE LEY RELATIVA A LA REFORMA DEL SISTEMA DE PERMISOS Y PRESTACIONES PARA EL CUIDADO Y ATENCIÓN DE MENORES POR PARTE DE SUS PROGENITORES/AS, EN CASOS DE NACIMIENTO, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O AGOCIMIENTO

El pasado 7 de mayo de 2018, el Grupo Parlamentario Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea presentó una proposición de ley dirigida a reformar los permisos y prestaciones para el cuidado de menores por parte de sus progenitores. Dicha proposición⁵⁴ se tomó en consideración el 26 de junio de 2018 en el pleno del Congreso de los Diputados, defendiendo la necesidad de equiparar en dieciséis semanas los permisos de maternidad y paternidad ya sea por nacimiento, adopción o acogimiento. El interés principal reside en fomentar la corresponsabilidad del cuidado de los menores, propiciar que ambos progenitores se impliquen en la misma medida en su desarrollo y que, como consecuencia principal, que las mujeres trabajadoras no sufran discriminación en el mercado laboral al convertirse en madres.

Así pues, la respuesta fue que los 342 diputados presentes votaron a favor de la admisión a trámite de la propuesta, apoyando por unanimidad la igualdad de los permisos por nacimiento y cuidado del menor. Esta es una imagen que no se suele contemplar en la política española, la cual nos lleva a reflexionar en la importancia que tiene este tema en la actualidad, en la necesidad de establecer una regulación que se adapte a las situaciones cambiantes por las que transcurre la sociedad.

⁵⁴ Proposición de Ley relativa a la reforma del sistema de permisos y prestaciones para el cuidado y atención de menores por parte de sus progenitores/as, en casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. Disponible en: http://www.congreso.es/public_oficiales/L12/CONG/BOCG/B/BOCG-12-B-254-1.PDF

1. Contenido de la Exposición de Motivos

a) Enfoque constitucional

La Exposición de Motivos arranca haciendo un análisis constitucional sobre los mandatos que realizan los arts. 14, 35 y 39. El primero de ellos configura como principio rector del ordenamiento jurídico la igualdad ante la ley de todos los españoles, razón por la que no puede prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, lo cual supondría no desmerecer a aquellas mujeres trabajadoras que han decidido ejercer la maternidad. En relación con esto, el art. 35 determina el deber y el derecho de trabajar, eligiendo libremente el oficio y obteniendo una remuneración adecuada para el sostenimiento de la familia, pues como bien se defiende en el art. 39, queda protegida la infancia mediante normas internacionales, prestando sus progenitores la debida asistencia en todo momento y siendo los poderes públicos los encargados de promover la protección social, económica y jurídica de la familia.

En virtud de lo expuesto, en la proposición de ley se afirma que el principal objetivo supone «asegurar los derechos de niños y niñas al cuidado por parte de sus progenitores, garantizando el disfrute de la paternidad y maternidad sin perjudicar su inserción en el empleo de calidad ni la continuidad de sus ingresos; condiciones necesarias para garantizar la plena igualdad de oportunidades, la armonía familiar y una vida libre de pobreza».

b) Aspectos de los permisos a solucionar

En la Exposición de Motivos núm. I se abordan los diferentes problemas que presentaba el estado de los permisos en nuestro ordenamiento jurídico, los cuales aún a día de hoy se están intentando solventar.

El primero de ellos es la desigualdad entre progenitores, ya que el anterior permiso de paternidad era ocho veces menor que el de maternidad. El permiso de maternidad, en un primer lugar, había sido configurado para la recuperación del parto, pero se ha ido extendiendo con motivo del cuidado del menor, tarea que ha recaído en las madres, debido al desequilibrio existente en los permisos, privando así de la atención a uno de los progenitores. Este es otro de los problemas, ya que son evidentes las necesidades que surgen en cuanto al

menor recién nacido, pues la madre ha de recuperarse después del nacimiento en caso de parto, con lo que se requiere la colaboración del otro progenitor que deberá atender a ambos.

c) Principales objetivos de reforma

En la Exposición de Motivos núm. II se aprecian cinco grandes bloques que serán objeto de reforma en cuanto se admita a trámite dicha proposición de ley. El primero de ellos hace referencia a la individualización de derechos, que ya ha sido mencionada a lo largo de este estudio. En base a esta cuestión se entiende que «cada progenitor tendrá derecho al mismo periodo de suspensión y con derecho a una prestación del 100% de la base reguladora durante toda su duración, sin que ninguna parte del mismo pueda ser cedido o compartido». Esto nos asegura también que este derecho no discrimine a ningún progenitor por razones de su tipo familiar y que se disfrute de los derechos independiente de las decisiones que tomare el otro progenitor.

Así pues, tanto para la protección de la mujer en su recuperación del parto como de los cuidados que requiere la criatura recién nacida o adoptada se pretende rediseñar un nuevo sistema en el que se posibilite la presencia de ambos progenitores mediante un permiso que cubra ese período, establecido en dos semanas. En base a esto, cada progenitor tendrá derecho a dos períodos distintos, que no serán ni cedibles ni de disfrute compartido; el primero será el «permiso parental inicial», de dos semanas de disfrute obligatorio a tiempo completo y el segundo es el «permiso parental para la crianza», de catorce semanas de las cuales cuatro serán de disfrute obligatorio y a tiempo completo y diez de disfrute voluntario (deberán ejecutarse antes de que transcurran doce meses a partir del nacimiento o adopción).

También se hace mención en esta parte de la Exposición de Motivos al calendario de implantación, aunque haremos un análisis más detallado a continuación. Finalmente, en el texto se hace una especial alusión a la sensibilización y evaluación del problema existente en nuestra sociedad. Lo que el grupo parlamentario pretende es que el Gobierno regule la información que se proporciona y que promueva estudios de impacto en el empleo, la fecundidad y el bienestar infantil.

A colación con esto último, se refuerza todo lo comentado con la cooperación con otras medidas de protección a la infancia y apoyo a los progenitores, es decir, reclaman el derecho a plaza en escuela infantil a la finalización de los permisos, el cual debería catalogarse mediante un sistema público de educación infantil, con horarios asequibles y adaptados a cualquier tipo de familia y asequibles económicamente.

2. Impacto de la retribución de permisos

2.1. Permiso por lactancia: un nuevo derecho para los padres

A través de una resolución de la Audiencia Nacional se les ha otorgado a los padres un derecho a disfrutar de forma acumulada de un permiso por lactancia mientras las madres están en situación de suspensión del contrato por maternidad⁵⁵. La SAN Madrid (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 3062/2018, de 19 de julio de 2018 (ECLI:ES:AN:2018:3062) reconoce el «derecho de los padres al disfrute acumulado del permiso por lactancia mientras las madres están disfrutando la suspensión de sus contratos por maternidad».

a) Permiso de nacimiento para la madre biológica

Históricamente, el permiso para el nacimiento y cuidado del menor se ha conocido como el permiso por lactancia, el cual ha sido uno de los derechos con mayor relevancia. En un primer momento el objetivo principal fue facilitar la lactancia materna, permitiendo la ausencia del trabajo dentro de la jornada durante una hora y, más adelante transformándose en todo un permiso para el cuidado del lactante. En lo referente a este tema ya hemos comentado las principales modificaciones que ha sufrido el ET en virtud al Real Decreto-ley 6/2019.

b) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica

Por otro lado, en esta cuestión debemos realizar un análisis más profundo y explicar el calendario de implantación que comentábamos anteriormente. El 1

⁵⁵ ASPRA, A., Y SAN FULGENCIO, J.A., «Los permisos por lactancia: Un nuevo derecho para los padres que surge de una Sentencia de la Audiencia Nacional». Disponible en: <http://www.andersentaxlegal.es/es/publicaciones-y-noticias/los-permisos-por-lactancia-un-nuevo-derecho-para-los-padres-que-surge-de-una-sentencia-de-la-audiencia-nacional.html>

de abril de 2019 entró en vigor la ampliación de cinco a ocho semanas, contemplada en el art. 2. 18 del Real Decreto-ley 6/2019. Las dos primeras semanas deberán disfrutarse de forma ininterrumpida inmediatamente tras el disfrute del permiso por nacimiento, acogimiento o adopción, pudiendo ser las seis restantes objeto de disfrute interrumpido y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o hija cumplan doce meses.

Dicha ampliación se hará efectiva para los nacimientos que se hayan producido desde el día 1 de abril. Así pues, se establece un periodo transitorio hasta el 2021 basándose en un incremento progresivo llegando a disfrutar de un permiso de doce semanas en el 2020 y de hasta dieciséis semanas en el 2021.

Como es sabido, se trata de un derecho retribuido, por lo que mientras dure el permiso cobrará la totalidad de la base reguladora del sueldo sin acudir al puesto de trabajo. Además de los nacimientos, este permiso también se produce cuando hay una delegación de guarda para la convivencia preadoptiva, adopción o acogimiento temporal o permanente. Se entiende que es el derecho del trabajador a percibir el subsidio durante los días de suspensión del contrato de trabajo debido a estas causas.

Es un derecho exclusivo de los padres trabajadores u otro progenitor (en caso de parejas del mismo sexo) y no se puede transferir a la madre en ningún caso, como establece la Ley de Igualdad. Por esta razón, en los casos de nacimiento por parto, este permiso lo podrá solicitar únicamente el otro progenitor, mientras que en los supuestos de adopción o acogimiento corresponderá sólo a uno de los progenitores, a voluntad de los mismos.

Como se ha comentado anteriormente, se prevé para el 2021 que dicho permiso llegue a las dieciséis semanas, equiparándose así al de maternidad.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA.

Las mujeres trabajadoras en nuestro ordenamiento laboral se enfrentan a un coste de oportunidad más elevado que los hombres. Desde hace tiempo, el sector femenino se ha formado académicamente, por lo que las mujeres anhelan ejercer su vida profesional acorde con sus estudios realizados, cuestión que resulta complicada para conciliar su vida privada y familiar. Es necesario conseguir que las trabajadoras no se vean obligadas a renunciar a su puesto de trabajo para ejercer las labores de cuidado, sino alcanzar una corresponsabilidad.

SEGUNDA.

Una de las primeras soluciones que se propuso para alcanzar la conciliación fue el trabajo a tiempo parcial. Sin embargo, no se considera una medida igualitaria, ya que inicialmente estaba previsto como un contrato feminizado, de manera que pudieran compatibilizar un trabajo asalariado con el doméstico, como si este último solamente fuera responsabilidad de las mujeres en la familia. A falta de políticas de conciliación efectivas, este contrato sigue estando en auge para las mujeres y el sector más juvenil de la población activa.

TERCERA.

En relación con la conclusión anterior, la Proposición de Ley de tiempo de trabajo corresponsable se basa en reformular el trabajo a tiempo parcial. Este contrato en la actualidad se encuentra devaluado, suele estar relacionado con trabajos de duración determinada, en sectores poco cualificados y no remunerados correctamente. El sector de mujeres trabajadoras es el mayoritario en este tipo de empleos no porque lo elijan voluntariamente, sino porque lo contemplan como la única vía, manifestación clara de discriminación laboral.

CUARTA.

En la actualidad, para paliar los conflictos de flexibilidad entre el empleo y la familia tenemos las políticas de conciliación, las cuales han avanzado

significativamente. Este es un aspecto por el que nuestro ordenamiento debe seguir luchando y elaborando normativa acorde a nuestros tiempos, porque es la única manera de reducir los costes de oportunidad y obtener una estabilidad y un bienestar social.

QUINTA.

En base a esto último, la Proposición de Ley de Conciliación, Igualdad y Apoyo a las Familias abogaba por un aumento de los permisos de paternidad y maternidad hasta 30 semanas, aunque sin ser iguales ni intransferibles. La proposición alega la libertad para que las familias pudieran organizarse como mejor les convenga, entendiendo estos permisos como pertenecientes a la pareja, ofreciendo la posibilidad de elegir voluntariamente quién ostenta el permiso. No obstante, esto supone un riesgo ya que suelen ser las madres quienes eligen usarlos y así su jornada y salarios se ven reducidos, como advierten plataformas como PPiINA.

SEXTA.

Las medidas contenidas en el Real Decreto-ley 6/2019 tienen el objetivo de modificar diversos aspectos en relación a la discriminación laboral entre hombres y mujeres. También pretende paliar la falta de objetivos que no pudo conseguir la Ley Orgánica 3/2007.

SÉPTIMA.

Dichas medidas entraron en vigor el 1 de abril de 2019, estableciéndose en nuestro ordenamiento laboral una implementación gradual hasta 2021. Este calendario de aplicación es comprensible, ya que los cambios en una sociedad suelen ser complicados de llevar a cabo y acostumbrarse a ellos. Por esta razón, las empresas tienen tiempo suficiente como para saber la nueva regulación.

OCTAVA.

La reducción de jornada en nuestra legislación actual se concibe como un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transmitirse su ejercicio al otro progenitor. Esto indica que cada uno tendrá su propio derecho,

de modo que se pretende evitar la inserción de ambos permisos en una misma persona. La finalidad perseguida consiste en evitar que un solo progenitor cargue con toda la responsabilidad y, por tanto, se lleve a cabo una cotitularidad de deberes.

NOVENA.

El permiso por lactancia ya no se conoce por este término, sino que ha pasado a denominarse «permiso por cuidado del lactante». Con este cambio se incluye la prestación por nacimiento y cuidado del menor, sin hacer diferencia por razón de sexos. Dichas modificaciones, aunque sean sólo nominativas advierten de los cambios que se están produciendo en nuestra sociedad, la cual requiere que se utilice un lenguaje inclusivo debido al reparto de tareas equitativos que se precisa para alcanzar una igualdad efectiva.

DÉCIMA.

La Proposición de Ley relativa a la reforma del sistema de permisos y prestaciones para el cuidado y atención de menores por parte de sus progenitores/as, en casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento fue admitida a trámite por 342 diputados. Esto nos debe llevar a reflexión, pues es complicado en nuestro panorama político que lleguen a la unanimidad en un asunto en concreto, lo cual indica que es imprescindible nueva regulación adecuada a los tiempos que corren.

BIBLIOGRAFÍA

BERMEJO MANIEGA, S., «Nota informativa relativa a las modificaciones del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación», Abdón Pedrajas, 2019.

BORRAJO DACRUZ, E. (Dir.), *Mujer, trabajo y Seguridad Social*, LA LEY, Madrid, 2010.

BOTE ÁLVAREZ-CARRASCO, V., y CABEZAS ARES, A., «Conciliación y contrato a tiempo parcial en España: efectos de la crisis», *Pecunia*, núm. 14, 2012.

CALVO, M., y PICONTO, T., «Valoración de las medidas de conciliación de la vida familiar y personal y la vida laboral según la regulación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres», en D. Vila, F. Arlettaz y J. García Ibáñez, *AEBOE*, Madrid, 2014.

CASAS BAAMONDE, M. E., «Distribución irregular de la jornada, flexibilidad del tiempo de trabajo y tiempo de vida personal y familiar», *Revista Jurídica de la Universidad de León*, núm. 4, 2017.

HERNANDO GONZÁLEZ, M., y ZARZOSA ESPINA, P., «La evolución de la empleabilidad de la mujer en el mercado de trabajo español», *Journal de Ciencias Sociales / Año 6*, núm. 10, 2018.

JUARISTI BESALDUCH, E., «¿Qué persigue la normativa de la Unión Europea en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral?», *CIES*, núm. 96, 2012.

MARTÍNEZ AMBITE, E., «Introducción del enfoque de género en la orientación laboral», Red Acoge, Obra Social Fundación "la Caixa".

MARTÍNEZ MARTÍN, M. I. (Dir.), «Trayectorias laborales de las mujeres que ocupan puestos de alta cualificación», Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, Colección EME.

MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*, 39ª edición, Tecnos, Madrid, 2018.

MOYA AMADOR, R. (Dir.) Y SERRANO FALCÓN, C. (Coord.), *Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*, Aranzadi, Navarra, 2016.

REAL MONTERO, S., «La corresponsabilidad en la Unión Europea, un camino por recorrer», *Revista jurídica de los Derechos Sociales, Lex Social*, vol. 6 núm. 1, 2016.

REYES BELTRÁN, F., «Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial en España. Elemento para su análisis», *Cuaderno de Relaciones Laborales*, núm. 17, 2000.

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. (Dir.), «El principio de igualdad en la negociación colectiva», *COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS. Serie Relaciones Laborales* núm. 111, Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones), 2016.

«El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Fundaciones Másfamilia, KPMG y Adecco.

«Formación y acreditación en consultoría para la igualdad de mujeres y hombres», en A. Martínez de Viegol Lanzagorta, *La conciliación de la vida familiar y profesional*, EMAKUNDE, 2004.

«La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2017», Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Subsecretaría y Dirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral), Madrid, 2018.

RECURSOS ELECTRÓNICOS

ASPRA, A., Y SAN FULGENCIO, J.A., «Los permisos por lactancia: Un nuevo derecho para los padres que surge de una Sentencia de la Audiencia Nacional».

Disponible en:

<http://www.andersentaxlegal.es/es/publicaciones-y-noticias/los-permisos-por-lactancia-un-nuevo-derecho-para-los-padres-que-surge-de-una-sentencia-de-la-audiencia-nacional.html>

ASUAR GALLEGO, B., «Unidos Podemos impulsa una ley de tiempo de trabajo corresponsable que elimina el concepto de "contrato" parcial».

Disponible en:

<https://www.publico.es/politica/unidos-impulsa-ley-corresponsable-elimina-contrato-parcial.html> (fecha de la última consulta: 6 de noviembre de 2018).

ASUAR GALLEGO, B., «La Ley de Conciliación de Ciudadanos: ¿un avance o una trampa para la igualdad?».

Disponible en:

<https://www.publico.es/politica/ley-conciliacion-ciudadanos-avance-o-trampa-igualdad.html> (fecha de la última consulta: 14 de junio de 2018).

BRIÑÓN GARCÍA, A., «La trampa para la igualdad en la propuesta de Ciudadanos».

Disponible en:

<https://brizas.wordpress.com/2018/06/13/la-trampa-para-la-igualdad-en-la-propuesta-de-ciudadanos/> (fecha de la última consulta: 13 de junio de 2018).

CARRASCO, L., «Reformar el contrato a tiempo parcial y nuevos permisos individuales: Unidos Podemos propone una ley de tiempo de trabajo corresponsable».

Disponible en:

https://www.infolibre.es/noticias/politica/2018/11/06/ley_tiempo_trabajo_corresponsable_unidos_podemos_88540_1012.html (fecha de la última consulta: 6 de noviembre de 2018).

FRANCO, L., «Las nuevas medidas de conciliación harán aumentar la litigiosidad».

Disponible en:

<https://bloglaboral.garrigues.com/las-nuevas-medidas-de-conciliacion-haran-aumentar-la-litigiosidad> (fecha de la última consulta: 4 de abril de 2019).

JAN, C. «Madres cada vez mayores y con menos hijos».

Disponible en:

https://elpais.com/politica/2016/05/30/actualidad/1464609168_473855.html (fecha de la última consulta: 16 de junio de 2016).

«Una primera aproximación al Real Decreto-ley de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación».

Disponible en:

<https://www.laboral-social.com/novedades-real-decreto-ley-6-2019-medidas-urgentes-igualdad-modificaciones-leyes-estatuto-trabajadores-seguridad-social-autonomos-funcionarios-cuidadores-dependientes.html#punto6> (fecha de la última consulta: 8 de marzo de 2019).

«¿Me pueden despedir si estoy embarazada?».

Disponible en:

<https://www.miasesorlaboral.es/el-despido-de-la-trabajadora-embarazada/> (fecha de la última consulta: 23 de abril de 2019).

«Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento (maternidad, paternidad o parto), adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento».

Disponible en:

<https://www.iberley.es/temas/suspension-contrato-trabajo-nacimiento-adopcion-guarda-fines-adopcion-acogimiento-1731> (fecha de la última consulta: 5 de abril de 2019).

Guía Laboral - Suspensión y extinción del contrato de trabajo.

Disponible en:

RESUMEN EN INGLÉS / SUMMARY IN ENGLISH

I. Introduction

The present work deals with the motherhood of working women. It is a controversial issue, since there are numerous reforms in the workplace. In it we have dealt with the analysis of the social profile of working women, as well as the regulation of the work order in the reference to motherhood.

The equality that is required at present is reflected in our Constitution of 1978. However, society was not the same as today, so we did not achieve true cooperation and equity between parents, an issue for which we must fight all together.

Our country is characterized by the equality it holds in many ways, which is why we have to implement measures to obtain an effective co-ownership in the rights and duties of the parents.

Another of the key issues of this work is the conciliation of private and professional life. It is an aspect that is still to be developed in our country, but it is essential to apply it, since it is the guarantee to offer the same rights and duties to workers in reference to making their schedules compatible and separating their private and working lives.

To developed this work, we have found a variety of legislation, as our legal system has a multitude of regulations based on labour issues, non-discriminatory and protection to the most vulnerable situations.

However, in March of this year there was the approval of a regulation that establishes measures to guarantee equal work for both men and women. This regulation is Royal Decree-Law 6/2019, of 1 March, on urgent measures to guarantee equal treatment and opportunities for women and men in employment and occupation.

This makes this work a vital novelty, since the proper observations have been made regarding the modifications that under this royal decree-law apply today in our Status of Workers.

Thus, the right to equal treatment proposed by this royal decree-law supposes the absence of any discrimination, specifically in aspects of motherhood, the subject that concerns us.

For this, it is necessary to carry out a comparison in the exercise of the rights and in the fulfilment of the obligations, specific conditions to obtain a real and effective equality that is reflected in the employment and occupation.

II. Current events of the situation of women workers in Spain

1. General approach and female labour

It is inevitable to observe how the figure of women in our country has changed, especially at work and family level, an issue that concerns us in this study. We are in a moment dominated by the parity of family and professional roles, a situation that must be accompanied by the co-ownership of rights and duties of both parents, as it is the only means by which real and effective equality will be achieved.

The figure of women has changed a lot in our country. Throughout this time women have been divided into two areas: those who have preferred to invest their time focusing on their studies and jobs and those who have chosen to direct their lives towards the family, as if both options were impossible to carry out simultaneously.

In this way, in recent years the situation of a rapid precarization of employment has been reached, through the boom of part-time work contracts, which has also made the Spanish unemployment rate significantly exceed the European average.

For these reasons, for more than 25 years, part-time hiring has increased in all EU countries, although in greater magnitude in Spain, being more visible in the cases of married women with children.

It was an alternative to combine salaried and domestic work, which caused a significant decrease in the birth rate and an increase in the average age of motherhood.

In this way, the burden of caring for children continues to fall mainly on women, which means that many consider motherhood as the end of their professional career, an issue that we must eliminate as soon as possible from our society.

The labour evolution of women in the Spanish labour market has improved considerably, although their salaries are still lower than those of men and, likewise, they occupy more part-time jobs, since it is women who normally take care of them unpaid tasks, although today is a more equitable task.

Women have invested in their educational level increasing it, which is why their presence in the labour market is becoming more intense, which means that the birth rate has dropped, because the opportunity cost of motherhood is very high for those women who want to start a professional career.

Historically, part-time work has had a function of family policy, since in its origins it was a pioneer in the field of conciliation, since it guaranteed a job at the same time as it made possible the birth rate.

One of the main drivers of this phenomenon was the enactment of the Organic Law 3/2007, of March 22, for the effective equality of women and men. This rule favours effective equality between men and women, since it recognizes the right to conciliation of personal, family and work life.

This has meant an increase in female participation in the labour market due to a series of reasons: while women are dedicated to their studies, to the increase in the age of motherhood and to the decrease in the average number of children.

This change supposes a great social impact, since women intend to continue working after motherhood, which is why they look for part-time jobs that allow them to reconcile their work with personal and family life.

2. Part-time contract as a solution to achieve conciliation

The objective of the flexibility of working time is to facilitate a better reconciliation between the professional and personal life of the workers.

However, existing measures are not effective or effective. The workers conciliation rights have been redirected by the legal regulations to the reduction of the working day, with its proportional retributive discount, which implies a strong impact due to the discrimination suffered by women in family and social life.

The right to adapt the duration and distribution of the working day to make effective their right to conciliation of personal, family and work life is recognized to the worker in the Statute of Workers.

Through these types of contracts, public authorities have encouraged flexible forms of works and have strengthened public child-care services. This contractual modality represents a significant percentage of employment in the service sector, especially in the case of young workers and women.

The Proposed Law of responsible working time aims to facilitate the conciliation and co-responsibility of personal, family and work life, that is, that family life is central in the way of organizing work and not the other way around. The bulk of the regulation is aimed at modifying part-time employment, which is devalued and feminized.

In its explanatory statement, it is alleged that the risks related to the organization of working time especially affect working women, which is why a law of working time is considered to be progressing towards real and effective labour equality.

The ultimate aim of this reform is to achieve equality between full-time and part-time workers, mostly women. But also with the need to enjoy permits for nursing care for both parents or to care for children under twelve months.

3. Conciliation of private and professional life

The purpose of the conciliation policies is to restore the flexibility of the economy and employment, improving the quality of life of the system, reducing the opportunity costs of decisions to assume motherhood and guaranteeing the sustainability of the welfare system.

Nowadays, measures to reconcile family and work life are a necessity, due to the economic and demographic imbalances that threaten the sustainability of the European welfare economy.

Achieving this harmony between both aspects leads to a more equitable distribution of time devoted to paid work and unpaid work.

The Proposal Law of Conciliation, Equality and Support for Families proposed an increase in paternity and maternity leave for up to 30 weeks, although they were not equal or non-transferable.

The ultimate goal of this proposal is to let families have freedom to organize, but always with the incentive that these permits are equal.

This proposal was presented as a significant breakthrough, but really it was not so much. We consider maternity and paternity leave, not as an individual right, but as a right belonging to the couple of parents.

To do this, 30-week maternity and paternity leave are proposed, understood as a block, so that the parliamentary group offers the possibility of freely choosing who enjoys this parental leave.

What usually happens in cases of transferable permits is that it is the mothers who choose to use them, so that this reduces their working hours, as well as their salary.

III. Protection of family interests in labour ordering. Amendments to the Royal Decree-Law 6/2019

The Organic Law 3/2007, despite being a pioneer in the legislative advancement of gender equality rights in our country, having as a foundation a good legal and democratic fund, did not achieve a large number of objectives

fulfilled, which is why that it became necessary a new elaboration and application of an articulated text that did contain the precise guarantees to make effective the principle of equality between women and men, based on articles 9.2 and 14 of the Spanish Constitution.

In terms of adaptation and distribution of the day, this rule modifies article 34.8 of the Statute of Workers, introducing news of which we highlight the first of them.

It is articulated that the workers will not only have the right to adapt the duration and distribution of the working day, but also they will be able to opt for the organization of the working time and form of provision, including those of distance work.

To make this right possible, in the absence of collective or individual negotiation, they will have to reach an agreement worker and employer, negotiation in which the first will expose their needs for conciliation and the second their organizational and productive expectations if the company.

With regard to the processing, when the worker requests the adaptation of their working day, the procedure that the company must assume is to open a negotiation process with the worker for a maximum period of 30 days, after which he will communicate in writing the acceptance of the request or an alternative proposal that makes possible the conciliation or, in the case of being in front of a negative, that exposes which are the objective reasons of that decision.

The Royal Decree-Law 6/2019 has also amended article 37.4 of the Statute of the Workers, which regulates the reduction of the working day in case of breastfeeding. It is not conceived as a right other than the permission of breastfeeding, but a form of enjoyment of it, as is also the cumulative enjoyment of the permit.

In the Statute of the Workers that was passed in 1995, the following section of article 37.4 was provided as follows: «This permit constitutes an individual right of workers, men or women, but may only be exercised by one of the parents in if both work».

Before its current drafting, the legislator seemed to have a greater interest in ensuring that there was no duplication of the permit instead of promoting the distribution of the same.

This idea is similar to that defended in the Proposal Law of Conciliation, Equality and Support for Families by the Citizens Parliamentary Group. However, current legislation establishes that the reduction of working hours is an individual right of workers without their exercise being passed on to the other parent.

This assumes that each will have its own right, so that it is intended to avoid the inclusion of both permits in the same person, so that it is not only a parent who bears full responsibility and carries out a co-ownership of duties.

These changes are due in large part to the fact that the principle of co-responsibility requires the emergence of individualization measures aimed at encouraging the masculine exercise of conciliation rights.

This is achieved by attributing an individual right to each worker without the possibility of transfer, creating rights of male ownership or reserving to the father a period of common parental leave, or by adopting positive actions for the male exercise of the rights of conciliation.

On the other hand, we must mention the suspensions and leaves for biological maternity, adoption or foster care. The suspension of the employment contract is the interruption of the execution or, specifically of the main benefits, of working and remunerating.

With regard to the right of suspension with reservation of work, regulated in article 48 of the Statute of the Workers, the assumptions of maternity, paternity, risk during pregnancy or breastfeeding, adoption and custody for the purpose of adoption or reception, has also been affected by Royal Decree-law 6/2019.

Various sections of the articulated text have been modified, unifying maternity and paternity leave and benefits under the name «child birth and care allowance».

Therefore, the suspension is understood as the temporary interruption of the labour benefit, without breaking the contractual link between the company and the worker.

The main consequence is that the suspension of the contract will render ineffective the obligations of both parties, that is, in general, the commitment to work and the relevant remuneration.

After the aforementioned new regulation, it will be completed its gradual implementation in the year 2021, having encompassed and matched the maternity and paternity leave in what we now know as «suspension of the contract by birth or birth and care of the child», which prevents us from making a distinction between parents and their sexes.

Regarding the legal status of this leave is characterized in that it is a recognized right for any of parents, since it is constituted with an individual right of workers, whether men or women.

However, there is a fractional enjoyment as in the permits for nursing care. Likewise, this right can only be exercised until the child is three years old, at which time this right will be automatically extinguished.

In reference to the termination of the employment relationship due to pregnancy, it can be said that in our society, the dismissal of pregnant women is very present for reasons of social policies.

To understand if we are faced with a valid dismissal or will not be subject to the circumstances of the specific case, dismembering the necessary requirements, its consequences and effects and the deadlines to challenge that decision if the working woman considers that they are not appropriate.

IV. Analysis on the Proposition of Law relating to the reform of the system of permits and benefits for the care and attention of minors by their progenitors, in cases of birth, adoption, safeguards for purposes of adoption or breakthrough

1. Constitutional approach

This proposal was taken into consideration in June 2018 in the plenary session of the Congress of Deputies, defending the need to equalize in sixteen weeks maternity and paternity leave either by birth, adoption or fostering.

The main interest lies in fostering the co-responsibility of childcare, encouraging both parents to be involved to the same degree in their development and, as a main consequence, that working women do not suffer discrimination in the labour market when they become mothers.

The answer was that the 342 deputies present voted in favour of the admission to process of the proposal, unanimously supporting the equality of the permits for birth and care of the child.

This is an image that is not usually contemplated in Spanish politics, which leads us to reflect on the importance of this issue at present, in the need to establish a regulation that adapts to the changing situations through which the society.

First of all, there is an analysis of the constitutional approach that this proposal has. The Statement of Motives starts by making a constitutional analysis on the mandates made by articles 14, 35 and 39.

The first of them sets as the guiding principle of the legal system the equality before the law of all Spanish people, which is why it cannot prevail any discrimination based on sex, which would not detract from those working women who have decided to practice motherhood.

In relation to this, article 35 determines the duty and the right to work, freely choosing the trade and obtaining an adequate remuneration for the support of the family, because as it is defended in article 39, childhood is protected by international standards, providing their parents with due assistance at all times

and being the public authorities responsible for promoting the social, economic and legal protection of the family.

2. Problematic that pretends to solve the norm

The main problems that are used to correct this legal text is the inequality between parents, since the previous paternity leave was eight times less than that of maternity. Maternity leave, in the first place, has been configured for the recovery of childbirth, but it has been extended for the care of the child, a task that has fallen on mothers, due to the imbalance in the permits, thus depriving the attention to one of the parents.

This is another problem, since the needs that arise with regard to the newborn child are evident, as the mother has to recover after birth in the event of birth, which requires the collaboration of the other parent who must attend to both of them.

On the other hand, through a resolution of the National Court, fathers have been granted a right to cumulatively enjoy a permit for breastfeeding while mothers are in a situation of suspension of the contract for maternity.

The ruling recognizes the «rights of parents to the cumulative enjoyment of permission for breastfeeding while mothers are enjoying the suspension of their maternity contracts».