



Universidad de Oviedo
FACULTAD DE DERECHO

GRADO EN DERECHO

TRABAJO FIN DE GRADO

MATERNIDAD Y PATERNIDAD EN EL MUNDO LABORAL

Estudiante: Mónica Fernández Peón

Convocatoria: Extraordinaria segundo semestre

DECLARACIÓN DE ACUERDO CON EL ARTÍCULO 8.3 DEL REGLAMENTO SOBRE LA ASIGNATURA TRABAJO FIN DE GRADO

Yo Mónica Fernández Peón, con DNI

DECLARO

que el TFG titulado “Maternidad y paternidad en el mundo laboral” es una obra original, de mi propia autoría y que he referenciado debidamente todas las fuentes utilizadas, no habiendo recurrido al plagio, a la realización del trabajo por persona distinta del propio estudiante ni a ningún otro medio fraudulento de elaboración, incluidos los basados en sistemas de inteligencia artificial.

RESUMEN

Este trabajo sobre la maternidad y la paternidad aplicado al sector laboral tiene como finalidad analizar los diferentes permisos y prestaciones que existen en nuestra normativa gracias a ambos conceptos. Esta materia ha sido objeto de importantes y significativas reformas en nuestro ordenamiento jurídico en los últimos años.

Hasta llegar a la actual regulación de estos supuestos, se realizará una evolución histórica y normativa de ambos permisos en nuestro país. De igual manera se enfocará el trabajo hacia la importancia de hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres y cómo a través de las distintas reformas en este sector, se está consiguiendo una igualdad más real entre ambos sexos.

Además del propio permiso y prestación por nacimiento y cuidado del menor, se mencionarán algunos conceptos más que nuestras leyes recogen como derechos y que han sufrido también reformas en los últimos años con el fin de hacer más efectiva la igualdad para una corresponsabilidad en la crianza por ambos progenitores.

ABSTRACT

The purpose of this work on maternity and paternity applied to the labor sector is to analyze the different types of leave and benefits that exist in our legislation for both concepts. This matter has been subject to important and significant reforms in our legal system in recent years.

Until reaching the current regulation of these cases, we will carry out a historical and normative evolution of both leaves in our country. The work will also focus on the importance of making equality between men and women effective and how, through the different reforms in this sector, more real equality between the sexes is being achieved.

In addition to leave and benefits for childbirth and childcare, some other concepts will be mentioned that our laws include as rights and that have also undergone reforms in recent years with the aim of making equality more effective for co-responsibility in parenting by both parents.

ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS

Art.....	Artículo
CC.....	Código Civil
CE.....	Constitución Española de 1978
EBEP.....	Estatuto Básico del Empleado Público
ET.....	Estatuto de los Trabajadores
LGSS.....	Ley General de la Seguridad Social
LO.....	Ley Orgánica
LOI.....	Ley Orgánica de Igualdad 3/2007
LPRL.....	Ley de Prevención de Riesgos Laborales
TC.....	Tribunal Constitucional

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	6
1.-CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE IGUALDAD Y MATERNIDAD	7
1.1.-El principio de igualdad de oportunidades.....	7
1.2.-Principio de no discriminación.....	9
1.3.-Acciones positivas.....	10
1.4.-Maternidad, paternidad y corresponsabilidad.....	12
2.- PRIMERAS REGULACIONES DE LOS PERMISOS DE PATERNIDAD Y MATERNIDAD EN ESPAÑA	14
3.-TRANSICIÓN LEGAL HACIA UNA IGUALDAD EN LOS PERMISOS	17
4.-SUSPENSIÓN CONTRACTUAL Y PRESTACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR	20
4.1.-Situaciones protegidas.....	23
4.2.-Beneficiarios de la prestación.....	24
4.3.-Prestación económica.....	25
5.-DERECHOS ADICIONALES AL CUIDADO DEL MENOR	26
5.1.-Reducción de jornada, lactancia enfocada hacia una corresponsabilidad.....	27
5.2.-Riesgo en el embarazo y riesgo en la lactancia.....	28
5.3.-Excedencia por el cuidado de los hijos.....	30
CONCLUSIONES	32
BIBLIOGRAFÍA	34
FUENTES ELECTRÓNICAS	35
NORMATIVA CITADA	36

INTRODUCCIÓN

La maternidad y la paternidad son dos aspectos muy significativos dentro del ámbito del derecho de trabajo. A lo largo de la historia estas materias han ido sufriendo diferentes cambios y evoluciones en la normativa que las ha ido regulando. Todo ello sufrió una fuerte vinculación al contexto histórico de nuestro país durante el momento de cada regulación, que será estudiada a lo largo de este trabajo.

Por otro lado, es importante destacar la fuerte unión y relación que tiene esta materia tratada con el concepto de igualdad y no discriminación. Esto último, viene motivado por la figura de la mujer dentro del sector laboral. El cambio histórico que se produjo con la incorporación de este género en el mercado del trabajo llevó consigo la necesidad de regular determinados aspectos vinculados además de su a su género, a su familia. En un principio, como se estudiará en la evolución histórica, se podrá ver como solo son regulados los permisos para favorecer a la mujer, todo ello fruto del pensamiento y creencia que era ese género el que debía soportar la carga de la crianza de los hijos, familiares y tareas propias del hogar.

Hoy en día debido al fuerte movimiento feminista, así como la concienciación de nuestra sociedad sobre la igualdad de ambos sexos, se han enfocado todos los avances normativos hacia una corresponsabilidad en el hogar. Considero que es de especial importancia tanto la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad, como el Real Decreto-Ley 6/2019. Gracias a ambas normativas se ha conseguido llegar por fin al punto de regulación que tenemos en la actualidad, en la que tras un proceso de ampliación progresiva de los permisos se ha conseguido un periodo de disfrute de dieciséis semanas para ambos progenitores.

Además de ello, se estudiarán también algunos derechos adicionales que tienen reconocidos los trabajadores en el momento de la llegada del nuevo miembro al núcleo familiar. Entre ellos, destaco el derecho a una excedencia con reserva de puesto de trabajo, reducciones de jornada por lactancia, así como los permisos y prestaciones sobre riesgo durante el embarazo y la lactancia.

Para profundizar en las diferentes regulaciones que se han ido implementando en la historia de nuestro país y poder aportar una clara visión de los conceptos tratados, se ha definido en el primer apartado los términos más relevantes que tendrán que ver en la redacción futura. Posteriormente, para entender la situación actual de nuestra regulación, se ha hecho un recorrido a través de la historia del siglo anterior donde se apreciarán las primeras normativas de esta materia además de las últimas legislaciones sobre la misma. Por último, se hará referencia al periodo de transición legal a través del cual se ha conseguido llegar a una igualdad en los permisos para ambos progenitores. Con ello, considero que se tendrá una

visión clara y objetiva de la evolución de este sector dentro del derecho del trabajo además de destacar la importancia de su regulación.

El motivo en la elección de mi trabajo fin de grado sobre el tema seleccionado ha surgido de mi interés en la materia estudiada durante el curso en la asignatura, queriendo enfocarlo personalmente hacia el tema planteado ya que es de gran interés común los cambios legislativos tan recientes y significativos de nuestra legislación sobre ello, además de ser un sector que se encuentra en un periodo continuo de transformación legal.

1.-CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE IGUALDAD Y MATERNIDAD

1.1.- EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Hoy en día la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres es un pilar fundamental que mueve nuestra sociedad hasta conseguir su aplicación de forma plena. Se fomenta este derecho de diferentes maneras y en ámbitos distintos, abarcando desde el nivel Europeo hasta el nivel estatal a través de sentencias de los órganos europeos y nacionales más relevantes y los nacionales, así como de una legislación muy persistente que defiende y fomenta cada vez más este derecho. Este principio viene definido en la Ley Orgánica de Igualdad, en su artículo 3: “El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.”

En el ámbito europeo, como base jurídica donde se acoge este principio se encuentra la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la cual a lo largo de sus artículos recoge diversas notas que hacen ver cómo se fomenta una igualdad de trato entre hombres y mujeres de manera directa. Por otra parte, el Tratado de la Unión Europea, recoge también este principio de igualdad en sus primeros artículos, al igual que el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Todo ello inspira una serie de directivas, sentencias y dictámenes que insta una aplicación más técnica de este derecho.

Además, se han formulado numerosas Directivas a través de las que se hacer efectivo este principio. Una de ellas será la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación cuya motivación será la erradicación de todo tipo de discriminación tanto directa como indirecta en el sector laboral. También una la Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del

Consejo, con la cual se pretende garantizar que la mujer autónoma posea los mismos derechos que el trabajador masculino al realizar sus actividades laborales, insta además a los estados a promover medidas para conseguirlo.

En un ámbito estatal, nuestro ordenamiento recoge el principio de igualdad en forma de derecho a lo largo de los artículos de la CE, creándose así un derecho básico para los españoles. Dado que la CE es nuestra norma suprema, inspira a todas las futuras leyes para ir en consonancia con este principio y en caso de no ser así, convertirse entonces en leyes contrarias a derecho. Se observa esto en diferentes artículos, que lo enuncian cada uno de ellos de una forma distinta.

El art 1.1 CE lo reconoce como valor superior al ordenamiento jurídico: “España se constituye en un estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.”

El art 9.2 CE recoge este principio y derecho de forma material: “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; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.”

Por último, el art. 14 CE enuncia: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. Este artículo de nuestra ley suprema recoge el principio de una manera formal.

Estas situaciones descritas que tan perjudiciales han llegado a ser para el género femenino, se han ido mejorando debido a los avances legislativos y las protecciones legales existentes en nuestro país. Una de las normas más importantes en España dentro de la materia de igualdad es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, es una normativa clave que busca promover la igualdad de género en todos los ámbitos de la sociedad. En ella, además de definir legalmente este principio, se establecen una serie de medidas que incentivan la igualdad en todos los campos. Se incluyen también, nuevas mejoras en la normativa referente al entorno laboral con relación a la vida laboral y familiar haciendo especial referencia en la conciliación. Esta Ley busca una Igualdad real y efectiva, intentando solucionar parte de los problemas estructurales en la desigualdad de la sociedad española.

En el entorno del derecho del trabajo, la normal del estatuto de los trabajadores contiene también la igualdad en varios de sus artículos. El art 4.2 ET recoge este principio de manera general y directa. Sin embargo, el art. 28 ET se enfoca en la discriminación por razón de sexo,

instando al empresario a tratar de manera igual a sus trabajadores y retribuirles el mismo salario por la misma función desempeñada. Paralelamente, el mundo del derecho de trabajo está en un constante cambio en el que se fomenta cada vez más esa igualdad, a través de leyes y de reformas lo que se puede ver reflejado si lo aplicamos a la maternidad y las prestaciones a las que se tiene derecho por ella. A lo largo de la historia, la mujer ha tenido un papel en el ámbito familiar y del hogar en el que se ha implicado mucho más que el hombre. Esto, no favorecía su carrera profesional dado que era su figura la que se veía más implicada en estas tareas haciendo que este sexo fuese el que sacrificase más su carrera profesional.

Por tanto, a través de este principio, todas aquellas normas que contengan en ellas alguna conducta discriminatoria se convertirán en contrarias a derecho. “El principio de igualdad prohíbe al legislador, así pues, configurar los supuestos de hecho de la norma de modo tal que se dé trato distinto a personas que, desde los puntos de vista legítimamente aceptables, se encuentran en la misma situación”.¹

1.2.- PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

Existe una clara conexión entre ambos principios y derechos puesto que el principio de no discriminación es un pilar básico para conseguir y alcanzar el principio de igualdad. Ambos se complementan de manera necesaria, “la conexión entre ambos se manifiesta en numerosas facetas: la protección de la maternidad a través de la prohibición de trato discriminatorio desde el inicio del embarazo y hasta la lactancia, la prohibición de discriminación por razón de sexo o por responsabilidades familiares en el empleo, así como en su faceta activa del derecho a la igualdad de oportunidades en el empleo de mujeres y hombres, facilitando este a quienes deciden ejercer libremente sus derechos de conciliación.”²

Por tanto, ambos términos se encuentran unidos con una fuerte conectividad. En el momento que se vulnera este principio estamos ante un supuesto de discriminación. Este, se puede presentar de diferentes maneras según la situación en la que nos encontremos y como se lleve a cabo ese trato diferente. La Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres nos brinda una definición legal para cada situación en la que pueda darse este término. Existe una discriminación directa cuando se ofrezca un trato diferente a dos personas por razón de su sexo. La definición legal según la Ley Orgánica 3/2007 nos enuncia: “Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en

¹ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C: *La igualdad efectiva de mujeres y hombres*, edición, Ratio Legis, Salamanca, 2011, pág. 19 y 20.

² PÉREZ CAMPOS A.I. “Los derechos de conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo: evolución legislativa” *Revista del Ministerio de Empleo y de la Seguridad Social*, nº 133, 2017, pág. 38.

que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable”. Por otro parte, existe la discriminación indirecta, aquella que se sufre en casos en los que una norma aparentemente neutra pone en desventaja a un colectivo frente al otro. Para poder avalar y argumentar la existencia de este tipo de discriminación se realizan estudios de impacto. Estos, tienen carácter estadístico y hacen que se vea reflejado la neutralidad de la norma y si es cierto o no la supuesta discriminación indirecta. Es un tipo de discriminación que fue muy común y existen numerosas sentencias que juzgan esta cuestión. La definición legal que nos viene dada por la LO 3/2007 dice: “Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados”.

Cabe mencionar que dada la fuerte notoria importancia de este principio de igualdad y no discriminación cualquier norma que lo vulnere se convertiría en nula, dejándolo reflejado también la LO 3/2007 en su art. 10, el cual vincula al ámbito de los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos, que se convertirán en nulos en caso de ser contrarios a la igualdad, castigándolos incluso con responsabilidad y derecho a exigir una indemnización ello.

1.3.- ACCIONES POSITIVAS

Frente a estas situaciones discriminatorias descritas que vulneran el importante principio y derecho de la igualdad, se han ido implantado medidas para lograr erradicar la discriminación. Son las conocidas como medidas de acción positiva. A través de ellas se intenta lograr una igualdad real y efectiva. Entre otras normativas, vienen recogidas en la LO 3/2007. Su artículo 11 nos enuncia:

“1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.”

Estas medidas buscan implantar procedimientos que sean favorables a determinados grupos que hayan sufrido una discriminación a lo largo de la historia con el fin de acabar con ella. Sin

embargo, para poder llevarlas a cabo, deben darse unas condiciones determinadas, entre las que se puede destacar la perdurabilidad en el tiempo de la situación discriminatoria, aportando pruebas y datos estadísticos sobre ello, racionalidad sobre las medidas que se quiere llevar a cabo, justificando y argumentando los motivos por la cual se hacen necesarias esas medidas y, por último, proporcionalidad. Con este último término, se acogen además tres condiciones: “que la medida conseguirá el objetivo propuesto de la igualdad real y efectiva superando estereotipos y obstáculos y que no es una mera medida protectora o paternalista que los reproduce; que se lleve a cabo “una relación ponderada de los medios empleados con el fin perseguido, para evitar el sacrificio innecesario o excesivo de los derechos fundamentales” ... y que, por lo tanto, no exista una alternativa menos gravosa o más moderada para conseguir el propósito de la igualdad ...”³

Al aplicarlo en el entorno laboral vemos como estas acciones gozan de cierta importancia ya que históricamente la mujer sufrió una discriminación importante que aún se arrastra hoy en día, a pesar de que lentamente disminuya. La dificultad para acceder a determinados puestos de trabajo, la retribución por el trabajo realizado, determinados sectores en los que existe un rechazo hacia este género... hacen que se llegue a vulnerar el principio de igualdad. Es por ello, que el Estatuto de los Trabajadores también, contempla en su artículo 17.3 las medidas de acción positiva además de reforzar el principio de no discriminación. Estas medidas, según el ET irán enfocadas hacia colectivos desempleados y contratos temporales, con el fin de mejorar sus condiciones. En su apartado 4, este artículo contempla este supuesto de medidas de acción positiva respecto a las mujeres.

Existen sentencias que apoyan el papel de las acciones positivas, sin tratarlas de acciones discriminatorias siempre que vayan dirigidas a colectivos que han sufrido históricamente, es el caso de la Sentencia del Tribunal Constitucional 216/1991, de 14 de noviembre de 1991. Esta sentencia estudia el caso de una mujer cuya intención de ingreso en la Academia General del Aire fue rechazada y a través de varios recursos argumentando que se era una situación de discriminación, se llega hasta el TC, el cual finalmente se pronuncia reconociendo que se estaba ante un caso de discriminación y declara nula la resolución por la que se le había denegado el acceso a la Academia a la mujer. Por otro lado, en nuestro país existen ejemplos de acciones positivas para el fomento de la presencia femenina en el ámbito de determinados

³ DE TUR AUSINA, R., “Acciones positivas para la igualdad de género en la cultura”, ANLLO VENTO F., (Coord), *Guía para la adopción de medidas de acción positiva en el ámbito de la cultura*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2022, pág 53.

sectores de nuestro país, lo encontramos en la reserva de puestos del cuerpo de la Guardia Civil para mujeres.⁴

1.4.- MATERNIDAD, PATERNIDAD Y CORRESPONSABILIDAD

Para poder entender los términos de maternidad y paternidad debemos tener en cuenta también, cuándo se entiende en el mundo jurídico que se produce el nacimiento del hijo en la familia. Por ello, nuestro Código Civil, en su artículo 30 enuncia: “La personalidad se adquiere en el momento del nacimiento con vida, una vez producido el entero desprendimiento del seno materno.” Esta definición fue modificada de la anterior, la cual indicaba que además el feto debía vivir al menos 24 horas una vez se desprendiera del claustro materno, por la Ley 20/2011 de 21 de julio. El hecho de que el feto debiera mantener la vida al menos 24 horas supuso ciertas complicaciones para poder acogerse al permiso de maternidad en aquellos casos en los que el hijo fallecía antes del periodo indicado. Sin embargo, diversas interpretaciones doctrinales no se acogían a esta interpretación, “la motivación de algunas sentencias, son entre otras la argumentación sobre que el permiso de paternidad no tiene como finalidad exclusiva el cuidado del ser nacido, sino también la nueva situación familiar, dado que el permiso no se reduce en caso de fallecimiento del bebé una vez transcurridas las 24 primeras horas, lo que evidencia que su finalidad es más amplia”.⁵

El término maternidad en el mundo jurídico laboral alberga una serie de características propias que se pueden deducir de las numerosas definiciones que se le han ido atribuyendo a lo largo de toda la historia. La suma de todo ello nos enfoca a entender el concepto de maternidad como un conjunto de derechos que adquiere la mujer trabajadora durante su periodo de gestación, parto y momentos posteriores al nacimiento del menor. Además, no solo se aplica a la madre biológica, sino también a la madre adoptiva. Alguno de los derechos que incluye el término maternidad son el propio permiso por nacimiento y cuidado del menor, la protección contra el despido por motivo de embarazo, el derecho a la reducción de jornada y también el derecho a acogerse a las prestaciones económicas que surgen del nacimiento y cuidado del menor.

⁴ Interior apuesta por medidas de acción positiva para alcanzar el 40 por ciento de mujeres en el acceso a Policía Nacional y Guardia Civil. <https://www.interior.gob.es/opencms/gl/detalle/articulo/Interior-apuesta-por-medidas-de-accion-positiva-para-alcanzar-el-40-por-ciento-de-mujeres-en-el-acceso-a-Policia-Nacional-y-Guardia-Civil/> (Acceso 12 de marzo de 2024).

⁵ DE FERNÁNDEZ COLLADOS, M. B., “Permiso por paternidad”, SÁNCHEZ TRGUEROS, C. (Dir.), HIERRO HIERRO, F. J. y KAHALE CARRILLO, D. T. (Coord), *Un decenio de la jurisprudencia laboral sobre la ley de igualdad entre mujeres y hombres*, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, Madrid, 2018, pág. 502.

Unido al término de maternidad se encuentra la paternidad. Cuenta con muchas similitudes respecto al anterior, ya que en la actualidad ambos conceptos brindan los mismos derechos. Sin embargo, como podremos ver a lo largo de esta exposición, no siempre ha sido así. Anteriormente, el papel del padre en el entorno familiar se basaba en la aportación económica y laboral que le brindaba al hogar, por lo que no se tenía en cuenta su papel en el cuidado de los hijos y por ende no era tan necesario un periodo de disfrute con la llegada de nuevos miembros al hogar. Tras años de evolución legislativa, se ha conseguido llegar hasta la igualdad en los permisos de la que podemos disfrutar hoy en día. Para conseguir esta igualdad se han tenido que llevar a cabo numerosas reformas y avances legislativos que lo permitiesen. Por ello, podemos definir el término paternidad como la relación que se establece entre un progenitor y un hijo y que brinda, al igual que la maternidad, ciertos derechos para salvaguardar tanto el bien familiar como el bien del menor.

Por último, considero que es importante profundizar en los términos conciliación, así como corresponsabilidad, dado que la evolución de los permisos descritos va enfocada hacia ambos términos⁶. El resultado de todos los avances legislativos, así como la motivación para que se hayan dado un elevado número de progresos y reformas en la materia de la maternidad y paternidad viene ligado al principio de igualdad para enfocar todo ello hacia el logro de una conciliación familiar igualitaria y una corresponsabilidad en la crianza de los hijos. Es un factor de “gran relevancia en la actualidad que se enmarca en la sensibilización social para lograr la igualdad entre hombres y mujeres y fomentar así la conciliación de la vida laboral y familiar”⁷.

Al tener por propósito favorecer la conciliación, el deber del legislador será “respetar al máximo los derechos de las personas trabajadoras establecidos por el legislador para la atención de las personas a cargo. También mejorarlos en todo lo posible mediante los acuerdos que se alcancen con la representación del personal...Potenciar la corresponsabilidad exige reconocerlos de manera individual, sin distinción entre mujeres y hombres, implicando en su ejercicio a ambos miembros de la pareja...”.⁸ De esta manera, al tener una igualdad tanto en los permisos como en las prestaciones, se ofrece una implicación más real de ambos géneros y progenitores en la familia.

⁶ CASTRO ARGÜELLES, M.A., “La conciliación de la vida laboral, personal y familiar como estrategia para alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, *Revista de Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, nº 133, 2017, pág. 15.

⁷ ETXEBARRÍA, J., MAGANTO, J. M., PORCEL, A., “La corresponsabilidad en el cuidado de los hijos”, *Educatio Siglo XXI*, Vol. 18 nº 1, 2010, pág. 74.

⁸ ARGÜELLES BLANCO, A. R., “Conciliación y corresponsabilidad en la ordenación del tiempo de trabajo: comentario de las disposiciones normativas vigentes en las universidades públicas catalanas”, *Revista interdisciplinar de estudios de género*, nº 1, 2011, pág 21.

Para poder dar una definición podemos partir de la que nos enuncia el Instituto de la Mujer que define el término corresponsabilidad como "el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, tales como su organización, el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes dentro del hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres."⁹ Por tanto, con todo ello, aseguramos que este término viene enfocado a aplicar una definición del principio de igualdad en el terreno familiar.

2.- PRIMERAS REGULACIONES DE LOS PERMISOS DE PATERNIDAD Y MATERNIDAD EN ESPAÑA

Para poder entender las numerosas reformas que se han llevado a cabo la materia de la maternidad es importante entender el contexto social e histórico que atravesó nuestro país en diferentes momentos, lo que acompaña y origina una evolución constante del derecho laboral y de la seguridad social. Durante el siglo XIX, se sufre en España un cambio en la visión del trabajo en el que el papel de la mujer comienza a tomar mayor importancia. Se comienza a delegar parte del trabajo en las mujeres debido a que los empresarios toman en cuenta que no es necesario tanto uso de la fuerza en determinadas labores, es así como el género femenino comienza a incorporarse al mundo laboral. En un principio las mujeres no gozan de condiciones laborales óptimas, lo que va cambiando a lo largo de los años a medida que se va afianzando una conciencia social sobre la materia.

En los inicios del siglo anterior, fue cuando algunos de los países europeos comenzaron a regular la materia de la maternidad. Todo ello, fue fruto de la concienciación internacional que existía sobre la protección del sexo femenino durante el embarazo y el periodo posterior vinculado al entorno del terreno laboral. En España, la necesidad de crear una regulación relacionada con la maternidad y la vida laboral surge en el siglo pasado cuando la mujer comienza a incorporarse al mercado laboral. Se diferencian dos etapas diferentes en relación con esta nueva regulación. En un primer lugar, esta se centra en ofrecer protección a la mujer, puesto que "tras la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, las primeras medidas de conciliación se dirigieron a la mujer trabajadora, en los momentos de mayor exigencia familiar. A este respecto, el reconocimiento de los derechos laborales relativos a la maternidad significó un avance histórico para la consecución de la igualdad efectiva entre sexos."¹⁰ Mientras tanto,

⁹ Instituto de la Mujer, Guía de corresponsabilidad, la corresponsabilidad también enseña. Ministerio de sanidad servicios sociales e igualdad. Página 6
<https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/educacion/publicaciones/docs/GuiaCorresponsabilidad2013.pdf>

¹⁰ PÉREZ CAMPOS A.I., *Loc. cit.*, pág. 38.

la segunda etapa se centra en ofrecer una corresponsabilidad que fomenta de esta manera una clara y próxima igualdad en la materia.

Como hemos mencionado, las primeras regulaciones sobre la maternidad surgen en el siglo anterior. Periodo del que destacaremos algunas normativas significativas en la materia que han tomado parte en la evolución de estos derechos en nuestro país.

El año 1900 goza de mucha importancia en el entorno del derecho laboral. El día 13 de marzo de este mismo año, entra en vigor una Ley por la que se regula el trabajo de las mujeres y los niños en los establecimientos mercantiles e industriales. En ella, se recogen las primeras regulaciones de lo conocido como permiso por maternidad. Su art 9 enuncia: “No se permitirá el trabajo a las mujeres durante las tres semanas posteriores al alumbramiento. Cuando se solicite por causa del próximo alumbramiento por una obrera el cese se le reservará el puesto desde que lo haya solicitado y tres semanas después de dicho alumbramiento”. Por tanto, gracias a esta Ley se reconoce este periodo de descanso tan beneficioso para el género femenino. Además, también se regula el permiso a diario de una hora por lactancia la cual podía ser dividida en dos periodos de treinta minutos cada uno, para que la madre pudiese atender a su hijo. Unos meses más tarde, el 13 de noviembre de ese mismo año, entra en vigor el Reglamento para la aplicación de la ley 13 de marzo de 1900 acerca del trabajo de mujeres y niños. Destacaremos los artículos 17, 18 y 19, los cuales son los enfocados en la reserva de puesto de trabajo que desempeñe la mujer trabajadora durante tres semanas posteriores al alumbramiento.

Posteriormente, la ley del 8 de enero de 1907 amplía este permiso, que pasa de abarcar un periodo de 3 semanas a ser de 4 semanas que pueden extenderse a 6 semanas posteriores al alumbramiento en caso de que el estado de salud de la madre así lo requiriese y fuese certificado a través de un médico.

En 1923 en España se aprueba un decreto el día 21 de agosto, a través del cual se introduce una prestación económica para las mujeres que habían dado a luz. Se beneficiarían del mismo a través de un subsidio por maternidad, que será sustituido por el Seguro de Maternidad Obligatorio unos años más tarde.¹¹ Este seguro ve la luz en 1929, a través del Real Decreto Ley de 22 de marzo de ese mismo año. Como hemos visto, estos momentos, pueden ser considerados como un avance muy importante ya que el periodo de descanso o permiso posterior al parto de las mujeres paso a ser compensado económicamente. El tiempo durante el que la madre tendría derecho a percibir ese subsidio serían 10 semanas. Además de ello, este seguro también ofrecía asistencia médica durante el periodo de gestación del embarazo.

¹¹ FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L. A., “La OIT y los grupos vulnerables”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, nº 434, pág. 137.

En el periodo de la Guerra Civil, la sociedad española sufre una decadencia que afecta a toda la población dada la situación de inestabilidad. Posterior a la Guerra Civil, España se adentró en la época del franquismo que abarcó el periodo de 1936 a 1975. Durante este periodo España atraviesa una Dictadura, en la que se ven mermados muchos de los derechos y opiniones sociales. Para entender la regulación que se aplicara a la maternidad y a la mujer laboralmente es necesario partir de la base del contexto social de la sociedad española en aquellos momentos. Era un periodo en el que se tenía una visión muy tradicional en el que la familia constituía uno de los pilares más básicos e importantes de la sociedad, por lo que se intentará fomentarla en todas las regulaciones que se promoviesen fomentando el nacimiento de los hijos. Durante este periodo el papel de la mujer en su vida laboral sufrió un retroceso muy grande.

Por otro lado, la existencia de una prestación por maternidad adquiere carácter de obligatorio en el año 1942 cuando se aprueba la propia Ley y se establece en un Reglamento por Decreto de 11 de noviembre de 1943. Esta prestación estaría acogida dentro del permiso Seguro Obligatorio por Maternidad.

Una vez situados en la Democracia, además de haberse promulgado ya la norma suprema de nuestro Estado, la Constitución Española, en 1978, entra en vigor también el Estatuto de los Trabajadores, norma fundamental en el derecho del trabajo y la Seguridad Social. Esta nueva Ley entra en vigor el día 14 de marzo de 1980. Con ella, se reconoce y se amplía el total de permisos a unas 14 semanas, las cuales podrán ser distribuidas como la persona trabajadora quisiera y considere oportuno para su organización familiar, así como su propia recuperación. Además de este permiso, se introdujo también, en su art 46.3 ET el derecho a la excedencia por un periodo no superior a 3 años para el cuidado de los hijos. Además de ello, fue esta norma la que introdujo en nuestro sistema un permiso de paternidad que constaba de dos días para el progenitor masculinos, los cuales podían ampliarse hasta cuatro días para los supuestos de “fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.” Pese a que hoy sería considerado un tiempo insuficiente y muy rebajado respecto al permiso de la madre, debemos considerarlo un gran avance para la época que abrirá el camino hacia reformas posteriores que lo amplían.

Posteriormente, con la Ley 3/1989 de 3 de marzo, se amplía el permiso a unas 16 semanas para la madre y se enumeran en ella una serie de medidas y condiciones que hacen que sea más real la igualdad entre hombres y mujeres como se explica en la exposición de motivos. Con esta nueva Ley, se introdujo la posibilidad de que el padre pudiese disfrutar de 4 semanas de permiso en caso de que la madre se las cediese además del derecho al disfrute de este permiso para los casos de adopción y acogimiento. “...En el caso de que la madre y el padre

trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión...” Es durante este periodo cuando se reconoce también el permiso por lactancia al varón (art 37.4 ET) y se regulaba también la excedencia laboral por el motivo de cuidado de los hijos.

Otra ley destacable en nuestra historia es la ley 39/1999 de 5 de noviembre, de fomento de la conciliación. Esta Ley en su exposición de motivos indica que la Ley: “facilita a los hombres el acceso al cuidado del hijo desde el momento de su nacimiento o de su incorporación a la familia, al conceder a la mujer la opción de que sea el padre el que disfrute hasta un máximo de diez semanas de las dieciséis correspondientes al permiso por maternidad, permitiendo además que lo disfrute simultáneamente con la madre y se amplía el permiso de maternidad en dos semanas más por cada hijo en el caso de parto múltiple”. Existen algunas posturas en las que optan por dotar a esta Ley de ser la primera en utilizar algunos términos como conciliación, sin ser la primera en intentar regularlos y mostrar preocupación por ello. Además, dentro de esta Ley se podría destacar también que el permiso por lactancia, podrías ser disfrutado tanto por la madre como por el padre indistintamente, como nos indica su artículo segundo¹².

3.-TRANSICIÓN LEGAL HACIA UNA IGUALDAD EN LOS PERMISOS

Como hemos visto en la evolución histórica, tanto la maternidad como la paternidad han sido objeto de numerosas reformas a lo largo de la historia del derecho laboral. La necesidad de una corresponsabilidad en el cuidado familiar, así como los avances relacionados con los derechos de las mujeres y el feminismo han motivado las regulaciones que dan lugar a la equiparación de los permisos que conocemos hoy en día. Para explicar las últimas reformas que se han llevado a cabo debemos destacar algunas leyes de nuestro país.

La Ley Orgánica 2/2007, de 22 de marzo, de Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, explica en su exposición de motivos las innovadoras medidas para la conciliación familiar, personal y laboral. Es una Ley pionera en nuestro país la cual se centra en la erradicación de cualquier tipo de discriminación directa o indirecta entre sexos.

En su art. 3 hace referencia al principio de igualdad y ausencia de discriminación entre hombres y mujeres, haciendo hincapié en el caso de discriminación por maternidad, lo cual lo define como motivo de discriminación directa en su art. 8. Protege la maternidad y la conciliación familiar desde un punto de vista muy fuerte ya que además de delimitar como

¹² CASTRO ARGÜELLES, M.A., *loc. cit.*, pág. 16.

discriminación directa el hecho de las desigualdades por este motivo, fomenta en su art 60 acciones positivas en favor de las personas que se incorporan a su puesto de trabajo posteriormente de una baja por maternidad el acceso a cursos.

En su disposición adicional décima primera hace una reforma del Estatuto de los trabajadores relacionada con la maternidad, lactancia y conciliación. Además, incluye en el propio ET el permiso de paternidad en el art 48 bis, brindando un permiso al progenitor, así como para los casos de adopción o guarda, de 13 días que podrían ser ampliados en casos de discapacidad o parto múltiple, periodo que era sufragado por la Seguridad Social. Además de estos 13 días que le brinda al padre, el mismo tendría derecho también al disfrute de los 2 días ya existentes con anterioridad. También realiza algunas modificaciones de la Ley General de la Seguridad social a través de su disposición adicional decimoctava sobre la misma materia de maternidad y paternidad. Añade además un nuevo capítulo en la LGSS sobre el riesgo durante la lactancia.

Es por ello, que es considerada una ley pionera en hacer una referencia real al permiso de paternidad de manera independiente del permiso de la madre. Es considerado en esta ley un permiso que pertenece únicamente al padre y que será disfrutado con independencia al de la madre. Anteriormente, en caso de que el padre quisiera tener involucrarse y tomar parte del permiso de maternidad de la progenitora, este mismo debía ser compartido por ambos. Por tanto, con la promulgación de la LOI, los padres tendrán el derecho de disfrutar ambos permisos con carácter personal sin ser compartidos, todo ello cumpliendo las referencias a esta materia sobre la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES. En esta Directiva, se establecen unas bases o referencias mínimas que deberán seguir los Estados para poder legislar sobre la materia de permisos. Se busca a través de ella, fomentar la conciliación y corresponsabilidad en la crianza en el ámbito familiar.

Por su parte, el permiso de maternidad se mantiene en las 16 semanas que se le habían dotado en anteriores normativas, con la novedad que podrían ser ampliados para casos en los que el hijo padeciese de una discapacidad. Esta ampliación podría ser utilizada indistintamente por ambos progenitores.

Por otra parte, existe también la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración el permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida. Esta Ley es otro ejemplo más de todos los avances que se han llevado a cabo en nuestra legislación sobre los permisos parentales con vistas a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y el cuidado de sus hijos. La Ley 9/2009, de 6 de octubre, nace en un contexto en el que el permiso por paternidad que existía era de 13 días, y busca implicar positivamente al padre en sus

responsabilidades familiares, tal y como se indica en su preámbulo. Es por ello, por lo que modifica el art 48 bis del ET, ampliando el periodo de suspensión de 13 días a 4 semanas para el progenitor masculino. Pese a que es una Ley con muy buenos propósitos, no es hasta el 1 de enero de 2017 cuando entra en vigor, como se indica en su Disposición final segunda ya que fue aplazándose progresivamente en los presupuestos generales del Estado.

Una de las regulaciones más significativas que ha tenido lugar recientemente, que nos llevado tener una igualdad real en los permisos ha sido 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. Hace hincapié en intentar eliminar la brecha salarial, así como la discriminación a la mujer en el sector laboral. De esta manera, busca garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el trabajo, intentando erradicar las discriminaciones que se producen sobre todo derivadas de la maternidad. Promueve por ello, la igualdad y necesidad de que ambos progenitores tengan el derecho de disfrute de los mismos días. Un punto muy llamativo y a destacar de esta normativa es “la desaparición de los subsidios por maternidad y paternidad en favor del subsidio por nacimiento y cuidado del menor y la ampliación de su duración hasta lograr la equiparación para los dos progenitores”,¹³ lo cual se llevará a cabo de manera progresiva a través de un proyecto que ampliará los permisos de manera gradual hasta alcanzar las 16 semanas.

Hasta este momento, únicamente la madre tenía un período obligatorio de descanso de 6 semanas posteriores al parto. Sin embargo; “la novedad reside en que ahora el otro progenitor deberá, imperativamente, disfrutar de seis semanas con posterioridad al parto y también de forma ininterrumpida y a tiempo completo. El legislador impone el disfrute de un permiso que tiene su fundamento en el artículo 39 de la CE y de los deberes paternales de asistencia “de todo orden” que allí se prescriben en favor de los hijos.”¹⁴

Este permiso se configura como personal e intransferible, dado que con este RD se consigue la ampliación progresiva del permiso parental hasta las 16 semanas, se elimina la posibilidad de que se transfiera.

La progresión prevista para esta evolución viene recogida en la Disposición Transitoria decimotercera de la norma tratada. Se expone que la madre tendrá el derecho de disfrutar de

¹³ POLO SÁNCHEZ, M. C., “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”, *Crónica de Legislación - Derecho del trabajo y de la seguridad social Ars Iuris Salmanticensis*, vol. 7 nº2, 2019, pág 306.

¹⁴ PASTOR MARTÍNEZ, A., “Las Medidas laborales del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1º 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”, *IUS Labor*, 2019, nº 1, pág 199.

este nuevo permiso por nacimiento una vez entre en vigor. Sin embargo, el padre deberá esperar a su ampliación progresiva, que se configura de la siguiente manera:

-1 de abril de 2019, el permiso constará de 8 semanas, de las cuales dos de ellas (las dos primeras) serán de disfrute obligatorio.

-1 de enero de 2020, la duración del permiso se amplía a un total de doce semanas de disfrute, de las cuales serán de disfrute obligatorio las cuatro primeras.

-1 de enero de 2021, a partir de este momento, el periodo de disfrute de permiso es igual para ambos progenitores, igualando por tanto ambos a dieciséis semanas.

4.-SUSPENSIÓN CONTRACTUAL Y PRESTACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR

La antigua prestación por maternidad es conocida tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019 como permiso y prestación por nacimiento y cuidado del menor y es un derecho de ambos progenitores en igualdad de condiciones para los dos. Esta nueva denominación al antiguo permiso por maternidad nos permite una visión más avanzada, actualizada y moderna en cuestiones de igualdad, permisos y prestaciones. A lo largo de los últimos años, ha ido sufriendo numerosas reformas como hemos indicado anteriormente. El fin de esta transición y nueva regulación se fija en la equiparación del permiso para ambos progenitores y una igualdad más efectiva tanto en el ámbito familiar como laboral que facilite y promueva una corresponsabilidad en la crianza dentro del ámbito familiar.

Por ello, tanto con el permiso como con la prestación económica, se pretende no solo el interés biológico de la madre si no beneficiar a los menores recién llegados al núcleo familiar. Existe una "... evidencia que el uso de los permisos parentales por los padres contribuye a reducir la desigualdad de género en las familias y fortalecer los lazos familiares, sobre todo, porque contribuye a una mayor implicación en el cuidado de los niños y refuerza los lazos emocionales con éstos, al tiempo que aumenta la satisfacción con el proyecto de vida en común..."¹⁵

El nacimiento de un hijo, así como las diferentes situaciones descritas en nuestras normas, dan lugar a la aparición del permiso para los progenitores, lo que significa una suspensión

¹⁵ MEIL, G. ROGUERO GARCÍA J, ROMERO-BALSAS P, CASTRILLO-BUSTAMANTE C. "El camino hacia permisos de maternidad y paternidad iguales e intransferibles en España". Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, nº141, 2019 pág. 15.

contractual con reserva del puesto de trabajo. Una suspensión contractual, según recoge el propio artículo 45 del ET paraliza las obligaciones entre trabajador y empresa, es decir, se paraliza la remuneración del trabajo ya que el trabajador no va a realizar sus funciones propias durante ese periodo.¹⁶ Dentro de las suspensiones contractuales por motivos de permisos, debemos distinguir entre los trabajadores que deben acogerse al ET, las cuales viene regulada en el Capítulo III, sección 3ª y artículo 48 del ET y, por otro lado, los funcionarios públicos, que deben basarse en las condiciones reguladas en el Estatuto Básico del Empleado Público, EBEP en adelante. En este último caso, el EBEP, regula estas situaciones en su Capítulo V destinado al derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones, concretamente, en su art 49 hace referencia a los mismos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral entre otros. A pesar de estar regulados en dos normas distintas, tanto el EBEP como el ET, regulan los permisos con la misma duración y condiciones similares.

El ET regula las suspensiones contractuales en el Capítulo III, sección 3ª y artículo 48 del mismo. En su apartado 4 de este art 48 se hace referencia el nacimiento del menor, e indica de manera clara que la suspensión del contrato abarcará un periodo de 16 semanas tanto para la madre biológica como para el otro progenitor, de las cuales 6 de ellas deben ser de disfrute obligatorio ininterrumpido posterior al parto. Por otra parte, en el apartado 5, el ET explica el supuesto de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento. Para este caso, la suspensión también contará con un periodo de 16 semanas, 6 de ellas de disfrute obligatorio e ininterrumpido una vez se lleve a cabo la resolución judicial sobre el negocio jurídico. El periodo de suspensión contractual restante, 10 semanas, podrá ser disfrutado por periodos semanales interrumpidos o no durante los 12 meses posteriores. Se debe avisar con una antelación de 15 días sobre la organización del disfrute los permisos. Es importante mencionar, que, para los supuestos de adopciones internacionales, puede comenzar la suspensión contractual hasta 4 semanas antes de la resolución para facilitar a los progenitores la movilidad.

El EBEP, cuenta con unos permisos con una redacción similar. Se recoge como hemos mencionado en el art 49 del mismo. Este artículo, tiene diversos apartados, destinados al permiso por nacimiento para la madre biológica, permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento y permiso para el progenitor distinto a la madre biológica. Las condiciones en referencia a la duración del tiempo y sus características son las mismas que para los trabajadores que deben acogerse al ET. En caso de nacimiento de madre biológica, tanto para ella como para el otro progenitor, el permiso consta de unas 16 semanas, 6 de ellas

¹⁶Modificación, Suspensión y Extinción del Contrato de Trabajo.: https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia_7/contenidos/guia_7_16_1.htm# (Acceso 17 de abril de 2024).

de disfrute obligatorio e ininterrumpido a contabilizar desde el momento del parto y los 10 restantes, se pueden disfrutar por periodos semanales durante los 12 meses siguientes al nacimiento del menor. Por otro lado, en referencia a la adopción, guarda con fines de adopción o acogida, el permiso consta de 16 semanas igualmente, con las mismas condiciones que en el caso del nacimiento del menor, pero se toma la fecha de resolución judicial sobre el negocio jurídico del que se trata como referencia para contabilizar las semanas. Igual que en el caso del ET, se debe avisar con una antelación de 15 días sobre la organización del disfrute de los permisos. Por último, este artículo hace referencia a "...el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso".

Por otro lado, enfocándonos en la parte dedicada a las prestaciones, es importante visualizar el término prestación y delimitar el significado que tiene el mismo. A través de las prestaciones, la Seguridad Social, brinda una cantidad de dinero a una persona para que pueda sobrellevar una determinada situación que está definida por ley. En este caso, el propósito de la prestación por nacimiento y cuidado del menor será la compensación económica de los progenitores por la suspensión de su contrato durante el tiempo de cuidado de sus hijos, así como el nacimiento de este durante el tiempo establecido en la ley. También pueden acogerse a esta prestación los autónomos, que en su caso se les brindará la prestación por la futura pérdida de beneficios perdidos durante el cese de su actividad.

Esta prestación viene regulada en el Capítulo VI del Título II de la Ley General de la Seguridad Social y a lo largo de sus artículos enumera las características básicas de la misma, así como los requisitos que se deben cumplir para poder acogerse y tener derecho a ella.

Existe también la posibilidad, de que se produjese un fraude para beneficiarse de esta prestación que ofrece nuestro ordenamiento, cuando realmente no se den las circunstancias para la misma, la propia LGSS contempla el hecho de que se suspenda y se anule la propia prestación. Viene regulado en el art 180 de la misma Ley. En caso de que se hayan recibido los ingresos de la prestación de manera errónea, se debe proceder a su devolución. No obstante, esta obligación de reintegro prescribe a los 4 años según el art 66 de la Ley General de Tributaria.

4.1.-SITUACIONES PROTEGIDAS

Como hemos mencionado, se deben cumplir unas situaciones específicas para poder beneficiarse de esta prestación, para ello se debe acudir a la LGSS y consultar cuales de ellas se encuentran amparadas. En este caso, para esta determinada prestación, se debe acudir art 177 de la LGSS, el cual recoge cuales son las situaciones protegidas por la Ley y el mismo nos enuncia que serán: "...el nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 49.a), b) y c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público."

Como se puede observar, las situaciones que acoge este principio son diversas, no estancándose únicamente en el mero nacimiento de un hijo en el núcleo familiar. Se considera también el hijo no biológico, mediante la adopción, así como la guarda con estos mismos fines y el acogimiento familiar. Para poder asegurar la situación determinante que facilita la prestación se debe definir correctamente el significado de esos mismos términos en nuestro ordenamiento jurídico.

A través de la adopción se establece una unión jurídica a través de una resolución judicial, que da lugar a la filiación entre la persona adoptada y sus adoptantes, con las mismas características que la filiación biológica. Nuestro ordenamiento regula la adopción en el capítulo V, sección segunda del CC. Concretamente del artículo 175 en adelante, que es en el que se establecen los requisitos legales y las características de este negocio jurídico.

Por otro lado, la guarda con fines de adopción viene regulada en el artículo 176 bis del CC. Como el propio artículo nos indica para poder darse este vínculo jurídico deben darse los mismos requisitos que la adopción en sí misma, puesto que como vemos, la finalidad de este periodo será la adopción futura de la persona que se encuentra en el núcleo familiar. El propósito de esta figura jurídica, parte de brindarle al menor un ambiente familiar optimo mientras se tramita su adopción definitiva. Tiene carácter temporal y durante ese periodo se realiza un seguimiento propio de la nueva situación familiar.

Por último, cuando la LGSS hace referencia al término acogida, se sitúa en el art 173 del CC: "... produce la plena participación del menor en la vida de familia e impone a quien lo recibe las obligaciones de velar por él, tenerlo en su compañía, alimentarlo, educarlo y procurarle una formación integral en un entorno afectivo ...". El propio artículo hace referencia además a la necesidad de la existencia de consentimiento para que se lleve a cabo la acogida, así como cuales son los motivos por lo que finaliza.

4.2.- BENEFICIARIOS DE LA PRESTACIÓN

Las personas beneficiarias de esta prestación son aquellas que cumplen los requisitos delimitados en la propia LGSS para poder ser beneficiarias de esta de acuerdo con una serie de características y notas acordadas en ella. Estas características vienen reguladas en el Capítulo VI, sección 1ª y artículo 178. En este artículo, se combinan una serie de condiciones, que parte de la base de ser una de las personas con derecho acogerse al artículo 177 anteriormente citado junto a reunir la condición general del art 165.1 ¹⁷ de la LGSS referido a las prestaciones y unas bases de cotización especificadas en el propio artículo 178 LGSS.

El art 178 de la LGSS nos enuncia: “a) Si la persona trabajadora tiene menos de veintiún años en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá período mínimo de cotización.

b) Si la persona trabajadora tiene cumplidos veintiún años y es menor de veintiséis en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de noventa días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita ciento ochenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

c) Si la persona trabajadora tiene cumplidos veintiséis años en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de ciento ochenta días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita trescientos sesenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

2. En el supuesto de nacimiento, la edad señalada en el apartado anterior será la que tenga cumplida la interesada en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento del parto a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda...”

¹⁷ Art 165.1 LGSS: “1. Para causar derecho a las prestaciones del Régimen General, las personas incluidas en su campo de aplicación habrán de cumplir, además de los requisitos particulares exigidos para acceder a cada una de ellas, el requisito general de estar afiliadas y en alta en dicho Régimen o en situación asimilada a la de alta al sobrevenir la contingencia o situación protegida, salvo disposición legal expresa en contrario”.

Para poder resumir y visualizar de manera correcta los periodos de cotización necesarios para acogerse a esta prestación podemos consultar esta tabla que ofrece una visión rápida y clara de las condiciones del art 178.1 a) b) y c). En relación con la edad de la persona trabajadora y solicitante se debe acudir a los apartados 178.2 y 3 de la LGSS anteriormente expuestos.

Edad persona trabajadora	Exigencia tiempo de cotización
Menor de 21 años	No se exige.
Mayor de 21 años	90 días dentro de los 7 años anteriores al inicio del permiso.
	180 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a solicitarlo.
26 años o mayor	180 días dentro de los 7 años anteriores al inicio del permiso.
	370 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a solicitarlo.

Serán por tanto beneficiarias de esta aquellas personas trabajadoras con los requisitos necesarios para la situación, que sean los progenitores o persona con la situación específica descrita en los artículos correspondientes en la LGSS. Es importante destacar que el derecho a la prestación surge en el momento que da inicio el periodo de disfrute del permiso, ya que no debe olvidarse el fin de esta, que es la compensación económica de las pérdidas sufridas por la suspensión del contrato.

4.3.- PRESTACIÓN ECONÓMICA

La prestación económica es la compensación mediante subsidio de la pérdida salarial que se produce durante el permiso por nacimiento. “Se trata de prestaciones dirigidas a facilitar rentas económicas cuando se produce un cese en el trabajo (o una reducción) de carácter temporal, motivado por la necesidad del trabajador de atender sus responsabilidades de carácter familiar...el objetivo de protección no es la familia, sino facilitar la conciliación a trabajadores y trabajadoras”.¹⁸ Para calcularlo se realiza siguiendo una serie de pautas y características

¹⁸ GORELLI HERNÁNDEZ, J., “La protección a las familias en la seguridad social”. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de la Seguridad Social*, nº5, 2022, pág.74.

reguladas también en la propia Ley de la Seguridad Social. La cuantía para recibir asciende a un 100% de la base reguladora correspondiente, viene regulada en el art 179 de la LGSS. Esta prestación va dirigida a los trabajadores por cuenta propia, a los trabajadores por cuenta ajena y también los funcionarios siempre que cumplan los requisitos para ella, como son la afiliación, alta y cotización. Para poder calcular dicha cantidad se parte de la base reguladora correspondiente al mes anterior del hecho que origina la prestación “La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora correspondiente... la base reguladora será la base de cotización por contingencias comunes del mes inmediatamente anterior al mes previo al del hecho causante, dividida entre el número de días a que dicha cotización se refiera...”. Además, para poder beneficiarse de ella, se debe tener estar afiliado y en alta o en situación asimilada en algún Régimen de la Seguridad Social.

5.-DERECHOS ADICIONALES AL CUIDADO DEL MENOR

La llegada de un menor al hogar no solo conlleva la aparición del permiso que genera la suspensión contractual de los progenitores, si no que existen otras circunstancias que estudian más allá del nacimiento, adopción o guarda y acogida de los niños. Además, existen ciertas situaciones que hacen que los permisos recogidos tanto en el ET como en el EBEP puedan ampliarse algunas semanas.

Por un lado, se recoge la posibilidad de parto prematuro, regulado en el apartado 48.4 del ET y 49 a) del EBEP. El ET nos menciona que, en caso de hospitalización del niño prematuro, el periodo de disfrute del permiso, es decir esas 16 semanas que les corresponden, pueden comenzar a contabilizarse a partir de la fecha de alta hospitalaria. En caso de que el nacido se encuentre hospitalizado más de 7 días, el periodo de suspensión contractual se puede ampliar tanto tiempo como sea necesario mientras el menor se encuentre hospitalizado, hasta un máximo de 13 semanas más. Por otro lado, el EBEP tiene una regulación similar, ya que amplía ese permiso hasta 13 semanas mientras que el menor se encuentre hospitalizado. Las normas también acogen la posibilidad de fallecimiento del recién nacido, en los que no se verá afectado el periodo de permiso para los progenitores, es decir, no pierden ese derecho.

En caso de parto múltiple, tanto los funcionarios como demás trabajadores podrán disfrutar de una semana más por cada hijo a contabilizar desde el segundo nacido. También ocurre lo mismo en caso de que los nacidos tengan una discapacidad, sus permisos se verán ampliados en dos semanas, como nos indica el art 48.6 ET y 49. a) EBEP.

Para el supuesto de la existencia de una discapacidad en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogida, el ET lo regula en el art 48.6 y el EBEP en el art 49. b). El permiso será ampliado en dos semanas más para cada progenitor.

Debemos destacar también el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el cual se añade de nuevo otro artículo 48 bis al ET, el cual hace referencia a los permisos parentales. El artículo especifica que dicho permiso que consta de unas 8 semanas por hijo y por progenitor, con flexibilidad para su disfrute puesto que podrá hacerse acumulándolo en jornada completa o por el contrario en reducción de jornada por semanas continuas o discontinuas. El mismo, va dirigido a aquellas personas trabajadoras que tengan un hijo, hija o menor acogido por más de un año y podrá disfrutarse hasta que el menor cumpla los 8 años. Además de este último, este año surge el Real Decreto-ley 2/2024 , de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. A través de este, se continúa legislando para cumplir la normativa europea sobre la materia de conciliación en relación también al permiso parental entre otros. Como conclusión del mismo, se destaca que “los padres, adoptantes y acogedores han ganado en la transposición del Derecho Europeo, las madres biológicas han salido perdiendo, sucediendo que, a día de hoy, aún no se ha completado para ellas la transposición del permiso parental retribuido”.¹⁹

5.1.- REDUCCIÓN DE JORNADA, LACTANCIA ENFOCADA HACIA UNA CORRESPONSABILIDAD

Por otro lado, nuestro ordenamiento jurídico también contempla la opción de que se dé una reducción de jornada para facilitar el cuidado de los hijos o los menores, así como el periodo de lactancia. El propósito de este es el cuidado del nacido o del menor, no tanto a la madre como ocurre con otros permisos. La norma les brinda la oportunidad a los trabajadores de reducir su jornada ambos progenitores con el fin de una corresponsabilidad en la crianza.

Dichos permisos vienen regulados en el art 37.4 en el ET y en el art 48. f) del EBEP. Ambos artículos establecen las características y las condiciones para que se pueda llevar a cabo. En el caso del ET hace referencia a un lactante de hasta 9 meses, que podrá ser ampliado hasta

¹⁹ MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., “Ofelia y el permiso parental español”, *Briefs Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2024, pág. 6.

los 12 meses cuando los dos progenitores ejerzan este derecho con una correspondiente bajada de salario. Por otra parte, el EBEP amplía unos meses más incluyendo los menores de 12 meses sin más condiciones. El ET contempla que los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia que puede ser dividida en dos fracciones o por otro lado una reducción de jornada en media hora o jornadas completas si deciden acumularlo. El EBEP contiene la misma regulación.

La LGSS también contempla esta situación ya que está cubierta por subsidio que tal y como nos indica la web del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, cubre un total del 100% de la base reguladora establecida por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes²⁰ basándose en el art 185 de la LGSS sobre la prestación económica. “Esta prestación está destinada a cubrir la ampliación de la duración de la reducción en media hora de la lactancia de los 9 a los 12 meses regulada en el 4º párrafo del art. 37.4 ET”²¹. Solo uno de los progenitores tendrá derecho a recibirla, pero ambos deben estar ejerciendo su derecho del permiso. El subsidio de esta situación parte de la base del art 183 de la LGSS, el cual enuncia: “ A efectos de la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo en media hora que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo cuarto del artículo 37.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad” por lo que podrán optar a ella las mismas personas trabajadoras que han solicitado y se les ha concedió también la prestación por nacimiento y cuidado del menor.

5.2.- RIESGO EN EL EMBARAZO Y RIESGO EN LA LACTANCIA

Para poder analizar dicha situación es importante hacer una distinción entre lo que significa riesgo en el embarazo y embarazo de riesgo, puesto que la situación que nos concierne laboralmente es la primera de ellas. Mientras que un embarazo de riesgo tiene que ver con la propia situación clínica de su embarazo, es decir, que existan complicaciones médicas y biológicas al respecto, el riesgo en el embarazo está causado por la función que realiza la mujer

²⁰Corresponsabilidad en el cuidado del lactante. <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/61f8b540-c867-43cf-926d-77476b975f36>. (Acceso 29 de mayo de 2024).

²¹ GORELLI HERNÁNDEZ, J., *loc. cit.*, pág.75.

desempeñando su puesto de trabajo.²² Por su parte, el concepto de riesgo en la lactancia es similar al de riesgo en el embarazo, abarca todas aquellas situaciones laborales que pongan en riesgo tanto la salud de la madre como del lactante.

La protección al riesgo durante el embarazo y lactancia tiene como finalidad proteger a la mujer y al feto durante su periodo de gestación cuando su puesto de trabajo pueda ocasionar problemas de salud tanto para ella como para su estado embarazo. Es por ello por lo que algunos autores aseguran estar ante “una prestación destinada a favorecer un desenlace exitoso del embarazo y la salud de la mujer embarazada y del lactante. Más que una prestación vinculada con el objetivo de protección familiar, estamos ante prestaciones destinadas a velar por la salud de trabajadoras y recién nacidos”²³.

Existe normativa tanto a nivel nacional como comunitario que ahonda en esta materia. En el entorno europeo, se debe destacar la Directiva 92/85/CEE relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. A lo largo de esta Directiva Europea se contempla la posibilidad del cese del puesto de trabajo de la trabajadora si este resulta perjudicial tanto para su embarazo como para el periodo de lactancia, recibiendo a cambio una prestación económica por ello. Nuestra normativa contempla este apartado en varias de sus leyes. La primera de ellas, la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, LPRL de ahora en adelante. Por otro lado, tanto el Estatuto como el EBEP hacen referencia a ello, acompañado de la LGSS. La finalidad de cada una de las normas citadas es común, la protección a la mujer durante su periodo de gestación cuando el desarrollo de sus funciones pueda acarrear un problema para su estado.

Al partir de la LPRL debemos situarnos en su art 26, el cual, está dedicado a la protección de la maternidad. En él se hace referencia a los posibles efectos adversos que le surjan a la madre por motivo de su puesto de trabajo hacia su embarazo o periodo de lactancia. Según esta normativa, en un primer lugar el empresario se verá obligado a realizar una adaptación del trabajo desempeñado por la mujer a su estado, y en caso de que dichas adaptaciones no resultasen suficientes y hayan sido certificadas por un profesional, esto deberá ser reemplazo por el movimiento de la mujer a otro puesto que no ponga en riesgo su salud. Finalmente, si el riesgo para su embarazo no cediese una vez estudiadas las dos características anteriores, se podrá declarar la suspensión de su contrato. Igualmente, esto es aplicable a la lactancia.

²² ¿Embarazo de riesgo o riesgo durante el embarazo? <https://revista.seg-social.es/-/%C2%BF-embarazo-de-riesgo-o-riesgo-durante-el-embarazo-#:~:text=El%20embarazo%20de%20riesgo%20es,pudiera%20estar%20desempe%C3%B1ando%20la%20mujer.> (Acceso 29 de mayo de 2024).

²³ GORELLI HERNÁNDEZ, J., *loc. cit.*: pág. 75.

Por otro lado, debemos mencionar la normativa de la LGSS, la cual dedica su Capítulo VIII, a esta situación. El primer artículo del capítulo, el 186, hace referencia a la situación protegida del riesgo en el embarazo, que no es otra más que la descrita en el art 26 de la LPRL que acabamos de explicar. Posteriormente, en su art 187 se estudia la prestación económica recibida por esta nueva situación, que cubre el 100% de la base reguladora y la cual surge el día que se suspende el trabajo de la trabajadora, y como es lógico, finaliza el día que nace la suspensión del contrato por el permiso de maternidad o la mujer se reincorpore a su puesto y otro similar. En cuanto al riesgo en la lactancia, viene recogido en los artículos siguientes de la Ley. En el 188 LGG se enumeran los supuestos y en el 189 se determina la cuantía de la prestación. Estos supuestos vienen recogidos en el 45.1.e) del Estatuto, que en dicho apartado recoge la suspensión del contrato de trabajo por las causas que acabamos de explicar. Por su parte, el EBEP no regula este permiso para los funcionarios públicos, sino que es el Reglamento General de Mutualismo Administrativo el que en su Capítulo VI, sección 2ª regula las prestaciones en referencia al riesgo durante el embarazo y la lactancia.

5.3.- EXCEDENCIAS POR EL CUIDADO DE LOS HIJOS

Existe también, la posibilidad de solicitar una excedencia voluntaria con el fin del cuidado de los hijos. Es un derecho que tienen tanto los trabajadores que se acogen al ET como los funcionarios. En el caso de los funcionarios se regula en el art 89.4 del EBEP mientras que en el caso del ET se encuentra regulado en el 46.3.

Una excedencia laboral, es un periodo de tiempo en el que se interrumpe el contrato laboral, paralizándose entonces las obligaciones entre las partes. En el caso de excedencia por cuidado de los hijos, los progenitores tendrán derecho a la reserva des mismo puesto de trabajo durante el primer año, mientras que si supera ese límite la reserva de puesto según nos indica el Estatuto, será en favor de un trabajo con el mismo grupo profesional o similar. Para los hijos nacidos de sus progenitores, el tiempo para contabilizar este derecho comienza el día de la fecha de su nacimiento. Para el caso de hijos adoptados o situaciones de guarda o acogida, la fecha se contabiliza desde el día de la resolución judicial. A lo largo del art en el ET, se enuncia sus características, de las cuales deben destacarse entre la posibilidad de disfrute de manera fraccionada este derecho y la posibilidad que tendrá el trabajador de acudir a cursos de formación mientras este disfrutando de la excedencia.

Para que el derecho de excedencia pueda operar, el contrato debe estar en vigor, lo que quiere decir que nos progenitores no deben estar en periodo de disfrute de su permiso por el nacimiento del menor, ya que su contrato en ese momento está en suspensión; deberán esperar a que el finalice dicho periodo. En el momento que el trabajador decide disfrutar de

este periodo de excedencia, debe acudir realizar una solicitud formal a la empresa indicando los motivos para la posible reorganización futura de la empresa. El momento de reincorporación al trabajo tiene lugar con la finalización del periodo de excedencia, aunque está previsto que pueda realizarse antes ya que es un derecho de cada persona del que se puede renegar en cualquier momento, también debido a que es un periodo que se puede fraccionar y además porque la finalidad que busca el legislador con este derecho es conciliar la vida familiar. Durante el tiempo que los trabajadores se encuentren en excedencia, se considera periodo de cotización efectiva, lo que quiere decir que tienen una situación de alta en la Seguridad Social.

El momento de reincorporación al trabajo es de vital importancia, puesto que como se ha expuesto en las normas, durante el primer año se reserva el mismo puesto, con las mismas condiciones y remuneración. Por otro lado, en caso de que el periodo haya sido más largo se reserva uno de nivel profesional similar que se encuentre disponible dentro de la empresa

CONCLUSIONES

A lo largo del trabajo se ha ofrecido una visión de las diferentes reformas que ha habido en la legislación de trabajo y seguridad social tanto en la materia de maternidad como paternidad en nuestro ordenamiento jurídico. De manera genérica, una vez expuesta la materia y concretada la misma, considero que se puede resumir y destacar los siguientes aspectos de todo ello:

- i. La necesidad de regulación de la maternidad surge a lo largo del siglo pasado, en el momento que el género femenino se incorpora al mercado laboral debido a que anteriormente no sostenía ninguna carga laboral y su dedicación se centraba en el hogar y el cuidado de la familia por lo que el momento y el factor de la maternidad mientras que las mujeres no trabajasen no suponía ningún conflicto. Nuestro país, durante el siglo anterior atravesó diferentes momentos acompañados de normativas distintas que eran una respuesta del momento social que se iba atravesando durante los años.
- ii. El sector de la maternidad y paternidad está fuertemente relacionado y vinculado con los conceptos de igualdad y no discriminación, ya que toda la evolución normativa que se ha llevado a cabo a lo largo de los años va enfocada y tiene como propósito una corresponsabilidad en la crianza de los hijos, que permita el disfrute de estos a ambos progenitores además de no ser la mujer la que sacrifique su entorno laboral por esta causa.
- iii. Nuestro ordenamiento acoge en sus normas los conceptos sobre igualdad y no discriminación, ambos aplicables también a la maternidad y la paternidad. En varios artículos de la CE se hace referencia a la igualdad. Sin embargo, la norma básica que trata y se encarga de que exista una igualdad real y efectiva en nuestro país es la Ley Orgánica de Igualdad (Ley 3/2007), fue la primera en establecer un permiso de paternidad, por lo que se puede deducir que fomenta ya desde ese año la existencia de una corresponsabilidad en el ámbito familiar.
- iv. Una vez existe en España un permiso de paternidad independiente del permiso de maternidad, surgieron algunas de las leyes que hemos nombrado en las que se pretendía ampliar este permiso con la finalidad que ambos tuviesen la misma duración y las mismas condiciones. Con algunos fracasos de ampliación entre este tiempo, en el año 2019 se establecen por fin una serie de tiempos en los que se aplica una ampliación progresiva de este permiso hasta equipararlo con el permiso de maternidad.
- v. Por otro lado, podemos ver como nuestro ordenamiento no solo se enfoca en el tiempo de reposo y permiso cuando llega un menor al núcleo familiar, sino que

también busca cuidar y proteger todas las situaciones derivadas de estas causas, entre las que destacamos: la excedencia por cuidado de hijos, reducción de jornada por lactancia, permisos parentales... Con ello se protege el bien de la familia y se fomenta un cuidado más real de los padres hacia los hijos.

Una vez expuesto y estudiada la materia de permisos y prestaciones dentro del entorno laboral unido a la maternidad y paternidad considero que, gracias a la actual regulación sobre estos permisos, se contribuye a que exista en nuestro país una igualdad más real y efectiva, tanto en el ámbito familiar como laboral. Por un lado, dentro del ámbito familiar, la equiparación de permisos ha sido un gran avance que permite que la mujer no sostenga el papel principal de cuidado de los hijos, como lo fue durante mucho tiempo de nuestra historia, sino que sea una tarea que comparta con el padre, fomentando de esta manera una corresponsabilidad en la crianza que implique a ambos progenitores. Por otro lado, dentro del ámbito laboral, la mujer ha sufrido durante mucho tiempo discriminaciones a raíz del deseo de ser madre, por su estado de embarazo o por la futura implicación que tendría esta en el hogar una vez la llegada del nacido. Esto favorecía que la mujer tuviese más dificultades que un hombre para crecer y escalar laboralmente, ya que durante años, este género fue el que más tiempo de trabajo sacrificó para enfocarlo y dedicarlo a su familia. Anteriormente, dado que las mujeres eran las que poseían más derechos de permisos y periodos de descanso y disfrute, sus posibilidades de acceso a un nuevo puesto de trabajo podían verse mermadas por un posible perjuicio a la empresa. Sin embargo, con la equiparación de los permisos mujeres y hombres están en igualdad de condiciones y debería ser un punto neutro para las empresas.

Por todo ello, podemos considerar que actualmente en nuestro ordenamiento jurídico existe una normativa igualitaria que facilita la existencia de la igualdad entre hombres y mujeres. Las numerosas reformas que se han llevado a cabo en nuestro país a lo largo de los años han facilitado la posibilidad de una responsabilidad compartida en el cuidado de los hijos entre ambos progenitores, permitiendo también al padre el disfrute de los hijos en el hogar. Además, se han ido incorporando y modificando algunos derechos adicionales al cuidado de los hijos que fomentan el tiempo en familiar y protegen el bienestar del núcleo familiar. Se puede deducir, por tanto, que el legislador no ha querido solo legislar a favor de ambos progenitores, sino que también ha buscado proteger en todo momento el interés del menor y el bien familiar.

BIBLIOGRAFÍA

- ARGÜELLES BLANCO, A. R., “Conciliación y corresponsabilidad en la ordenación del tiempo de trabajo: comentario de las disposiciones normativas vigentes en las universidades públicas catalanas”, *Revista interdisciplinar de estudios de género*, nº 1, 2011, págs. 15-29.
- CASTRO ARGÜELLES, M.A., “La conciliación de la vida laboral, personal y familiar como estrategia para alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, *Revista de Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, nº 133, 2017, págs. 15-36.
- ETXEBARRÍA, J., MAGANTO, J. M., PORCEL, A., “La corresponsabilidad en el cuidado de los hijos”, *Educatio Siglo XXI*, Vol. 18 nº 1, 2010, págs. 69- 84.
- FERNÁNDEZ COLLADOS, M. B., “Permiso por paternidad”, SÁNCHEZ TRGUEROS, C. (Dir.), HIERRO HIERRO, F. J. y KAHALE CARRILLO, D. T. (Coord), *Un decenio de la jurisprudencia laboral sobre la ley de igualdad entre mujeres y hombres*, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, Madrid, 2018, págs. 499-518.
- FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L. A., “La OIT y los grupos vulnerables”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº 434, págs. 123- 151.
- GORELLI HERNÁNDEZ, J., “La protección a las familias en la seguridad social”. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de la Seguridad Social*, nº5, 2022, págs. 65-100.
- MEIL, G. ROGUERO GARCÍA J, ROMERO-BALSAS P, CASTRILLO-BUSTAMANTE C. “El camino hacia permisos de maternidad y paternidad iguales e intransferibles en España”. *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, nº141, 2019 págs. 15-36.
- MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., “Ofelia y el permiso parental español”, *Briefs Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2024, págs. 1-6.
- PALOMEQUE LOPEZ, M.C *La igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Ratio Legis, Salamanca, 2011.
- PASTOR MARTÍNEZ, A., “Las Medidas laborales del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1º 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”, *IUS Labor*, 2019, nº 1, págs. 187 – 209.
- PÉREZ CAMPOS A.I. “Los derechos de conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo: evolución legislativa” *Revista del Ministerio de Empleo y de la Seguridad Social*. 2017 págs 37-73.

- POLO SÁNCHEZ, M. C., “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”, *Crónica de Legislación - Derecho del trabajo y de la seguridad social Ars Iuris Salmanticensis*, vol. 7 nº2, 2019, págs. 304-307.
- TURAUSINA, R., “Acciones positivas para la igualdad de género en la cultura”, ANLLO VENTO F., (Coord), *Guía para la adopción de medidas de acción positiva en el ámbito de la cultura*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2022, págs. 41 – 61.

FUENTES ELECTRÓNICAS

- *Corresponsabilidad en el cuidado del lactante.* <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/61f8b540-c867-43cf-926d-77476b975f36> (Acceso 29 de mayo de 2024).
- *¿Embarazo de riesgo o riesgo durante el embarazo?* <https://revista.seg-social.es/-/%C2%BF-embarazo-de-riesgo-o-riesgo-durante-el-embarazo-#:~:text=El%20embarazo%20de%20riesgo%20es,pudiera%20estar%20desempe%C3%B1ando%20la%20mujer>. (Acceso 29 de mayo de 2024).
- *Instituto de la Mujer, Guía de corresponsabilidad, la corresponsabilidad también enseña. Ministerio de sanidad servicios sociales e igualdad.* Pág. 6 <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/educacion/publicaciones/docs/GuiaCorresponsabilidad2013.pdf> (Acceso 1 de marzo de 2024).
- *Interior apuesta por medidas de acción positiva para alcanzar el 40 por ciento de mujeres en el acceso a Policía Nacional y Guardia Civil.* <https://www.interior.gob.es/opencms/gl/detalle/articulo/Interior-apuesta-por-medidas-de-accion-positiva-para-alcanzar-el-40-por-ciento-de-mujeres-en-el-acceso-a-Policia-Nacional-y-Guardia-Civil/> (acceso 12 de marzo de 2024).
- *La igualdad entre hombres y mujeres.* [https://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/59/la-igualdad-entre-hombres-y-mujeres#:~:text=Base%20jur%C3%ADdica,la%20Uni%C3%B3n%20Europea%20\(TFUE\)%5D](https://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/59/la-igualdad-entre-hombres-y-mujeres#:~:text=Base%20jur%C3%ADdica,la%20Uni%C3%B3n%20Europea%20(TFUE)%5D). (Acceso 23 de enero de 2024).
- *Modificación, Suspensión y Extinción del Contrato de Trabajo.* https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia_7/contenidos/guia_7_16_1.htm# (Acceso 17 de abril de 2024).

- *Prestación de corresponsabilidad del cuidado del lactante.* <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/44539/db40dbc8-c94f-4d35-aeeb-8780d6d90f36> (Acceso 12 de junio de 2024).

NORMATIVA CITADA

- Ley 13 de marzo de 1900 que regula el trabajo de las mujeres y los niños en los establecimientos mercantiles e industriales.
- Reglamento de 13 de noviembre para la aplicación de la ley de 13 de Marzo de 1900 acerca del trabajo de mujeres y niños (Gaceta de Madrid, 16 de noviembre de 1900)
- Ley 8 de enero de 1907
- Real Decreto de 21 de agosto de 1923 (Gaceta de Madrid de 23 de agosto de 1923).
- Real Decreto Ley de 22 de marzo de 1929 sobre el Seguro de Obligatorio de Maternidad (Gaceta de Madrid de 24 de marzo de 1929).
- Decreto de 11 de noviembre de 1943 por el que se aprueba el Reglamento para la aplicación de la Ley del Seguro de Enfermedad (BOE 28/11/1943).
- Constitución Española (BOE 29/12/1978).
- Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE 14/03/1980).
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24/10/2015).
- Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo (BOE 8/03/1989).
- Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil (Gaceta de Madrid 25/07/1889).
- Ley 8/1992, de 30 de abril, de Modificación del Régimen de Permisos concedidos por las Leyes 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, y 30/1984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, a los adoptantes de un menor de cinco años (BOE 1/05/1992).
- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) (DOCE 28/11/1992).
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE 10/11/1995).

- Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES (DOCE 19/06/1996).
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE 06/11/1999).
- Real Decreto 375/2003, de 28 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General del Mutualismo Administrativo (BOE 11/04/2003).
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) (DOUE 26/07/2006).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE 23/03/2007)
- Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida (BOE 07/10/2009).
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (DOUE 30/03/2010).
- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) (DOUE 30/10/2010).
- Tratado Unión Europea (TUE), firmado en Masstricht el 7/02/1992, (DOUE 3003/2010).
- Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo (DOUE 15/07/2010).
- Ley 20/2011, de 21 de julio, del Registro Civil (BOE 22/07/2011).
- 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 (BOE 31/10/2015).
- 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 (BOE 31/10/2015).
- 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 (BOE 07/03/2019).
- Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea (BOE 29/06/2023).

- Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo (BOE 22/05/2024).